

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٦



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠١٦



ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

[الأصل: بالإنكليزية]

[٢٣ آب/أغسطس ٢٠١٦]

المحتويات

الفصل	الفقرات	الصفحة
مسرد المصطلحات الفنية	٦	٦
كتاب الإحالة	١٠	١٠
موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى	١١	١١
موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة	١٢	١٢
موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد	١٣	١٣
المسائل التنظيمية	١٥	١٥
ألف - قبول النظام الأساسي	١٥	١٥
باء - أعضاء اللجنة	١٥	١٥
جيم - الدورات التي عقدها اللجنة والمسائل التي بحثتها	١٦	١٦
دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨	١٦	١٦
الثاني - الإبلاغ والرصد	١٧	١٧
القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السبعين والتي تتصل بعمل اللجنة	١٧	١٧
الثالث - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين	٢٠	٢٠
ألف - إطار إدارة الموارد البشرية	٢٠	٢٠

٢٤	باء -	الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة
٣٠	جيم -	مدفوعات انتهاء الخدمة والاتجاهات السائدة في إنهاء خدمة الموظفين
٣٥	دال -	المسائل المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر
٥٢	الرابع -	شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
٥٢	ألف -	جدول المرتبات الأساسية/الدنيا
٥٤	باء -	تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة
	جيم -	المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر
٥٧		العمل عن دورتها الثامنة والثلاثين وجدول أعمال دورتها التاسعة والثلاثين
٦٢	دال -	تقرير عن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة
٧١	الخامس -	شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً
٧١	ألف -	الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف
٧٢	باء -	تعديل بدلات الإعاقة عقب إنهاء تجميد البدلات

المرفق

٧٤	الأول -	برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨
٧٦	الثاني -	إطار الموارد البشرية المنقح المقترح
	الثالث -	معلومات عن التنفيذ التشغيلي لمجموعة عناصر الأجر الجديدة من جانب كل منظمة من المنظمات
٩٠		المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة
٩٤	الرابع -	المسائل المتعلقة بالتنفيذ، بما في ذلك استعراض مستوى البدلات القائمة
	الخامس -	جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمناً المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد
٩٧		خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)
	السادس -	نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم الحدود القصوى في جدول المرتبات
		الأساسية/الدنيا الموصى به للجمعية العامة كي تعتمد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧،
		مع المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات
٩٨		الموظفين

٩٩	السابع - مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٦)
١٠٠	الثامن - جدول الأعمال المقترح للدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل .
١٠١	التاسع - جداول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا في جنيف
١٠٢	العاشر - مستويات البدلات الموصى بها

مسرد المصطلحات الفنية

المتوسط	السياق: المقارنات بين الأجر في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة. هو رقم وحيد يمثل مجموعة أرقام، محسوب بحيث لا يكون أصغر من أصغر رقم في المجموعة أو أكبر من أكبر رقم فيها.
جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، يُستخدم بالاقتران مع نظام تسوية مقر العمل جدول مرتبات يُطبق عالمياً. والمبالغ الصافية الدنيا التي يتقاضاها الموظفون في جميع أنحاء العالم هي المبالغ الواردة في هذا الجدول.
الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	جدول يُستخدم لإضافة الضرائب إلى جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي كل من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة؛ وتُحسب المعدلات على أساس متوسط الضرائب في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وهو يختلف عن معدلات الضرائب المستعملة مع صندوق معادلة الضرائب.
أساس المقارنة	تحدد المرتبات وغيرها من شروط العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفقاً لمبدأ نوبلمير قياساً إلى مرتبات موظفي الخدمة المدنية وغيرها من شروط العمل في البلد الأعلى أجراً. ومنذ إنشاء الأمم المتحدة، تُتخذ الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة أساساً للمقارنة. انظر أيضاً "الخدمة المدنية الأعلى أجراً" و "مبدأ نوبلمير".
فترة الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي	يشترك جميع موظفي نظام الأمم المتحدة الموحد الذين يستوفون عدداً من المعايير في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ويساهمون في الصندوق بنسبة مئوية من أجرهم الداخل في حساب المعاش التقاعدي. وتُسمى الفترة التي تستمر طوالها هذه المساهمة "سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي".
عوامل الكفاءة	مجموعة من المهارات والصفات والسلوكيات التي تتصل بشكل مباشر بالأداء الناجح في الوظيفة. وعوامل الكفاءة الأساسية هي المهارات والصفات والسلوكيات التي تُعتبر هامة بالنسبة لجميع موظفي منظمة ما، بصرف النظر عن مهامهم أو رتبهم. وفي مهن معينة، تستكمل عوامل الكفاءة الأساسية بعوامل الكفاءة الوظيفية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل.
ضم تسوية مقر العمل	يعدل جدول المرتبات الأساسية/الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا دورياً بما يتماشى مع الزيادات في جدول مرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة. ويُعدل الجدول بالزيادة بأخذ نسبة معينة من تسوية مقر العمل ودمجها في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، أو "ضمها" إليه. فإذا زيد جدول المرتبات بضم ٥ في المائة من تسوية مقر العمل، تُخفض نقاط معامل تسوية مقر العمل في جميع مراكز العمل بنسبة ٥ في المائة، مما يكفل بوجه عام انتفاء أي مكسب أو خسارة للموظفين. ولا تؤدي هذه الطريقة في التنفيذ، المشار إليها بتعبير "لا ربح ولا خسارة"، إلى أي تغيير في الأجر المقبوض بالنسبة للموظفين، ولا تترتب عليها أي تكاليف إضافية مرتبطة بالمرتبات بالنسبة للمنظمات.

فرق تكلفة المعيشة	تجري في حسابات هامش الأجر الصافي مقارنة أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك بأجور نظرائهم في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في واشنطن العاصمة. وكجزء من هذه المقارنة، يستخدم الفرق في تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة لتصحيح مرتبات الخدمة المتخذة أساساً للمقارنة لتحديد "قيمتها الحقيقية" في نيويورك. ويؤخذ فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة في الحسبان أيضاً لدى مقارنة مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للموظفين في الفئتين المذكورتين أعلاه.
بدل المخاطر	بدل المخاطر هو بدل خاص بالموظفين المعيّنين دولياً ومحلياً الذين يُطلب إليهم أن يعملوا في مواقع تسود فيها ظروف خطيرة جداً.
مرتبات المعيلين	صافي المرتبات المحددة للموظفين الذين لهم معالون من الدرجة الأولى.
نظام تقاعد الموظفين الاتحاديين	نظام مساهمة محدد لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة المعيّنين سنة ١٩٨٤ وبعدها.
مبدأ فليمنغ	الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي فئة الخدمات العامة وسائر فئات الموظفين المعيّنين محلياً. ووفقاً لمبدأ فليمنغ، تحدد شروط عمل فئة الخدمات العامة على أساس أفضل الشروط السائدة محلياً.
الجدول العام	هو جدول مرتبات مكون من ١٥ رتبة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الولايات المتحدة)، ويشمل أغلبية الموظفين.
مراكز العمل من الفئة الأولى	البلدان ذات العملات القابلة للتحويل، حيث تشكل المصروفات المتكبدة خارج المنطقة التي يبلغ عنها الموظفون نسبة أقل من ٢٥ في المائة من إجمالي المصروفات.
مراكز العمل من الفئة "حاء" التي يشملها نظام التنقل والمشقة	المواقع التي توجد بها مقار والمواقع التي لا توجد بها أنشطة إنمائية أو إنسانية للأمم المتحدة أو المواقع التي توجد في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي.
مواقع المقار	مقار المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد هي: باريس وجنيف وروما وفيينا ولندن ومدريد ومونتريال ونيويورك. ومع أن مقر الاتحاد البريدي العالمي يقع في بيرن (سويسرا)، فإن تسوية مقر العمل ومرتبات فئة الخدمات العامة في جنيف تطبق في الوقت الحالي على الموظفين في بيرن.
الخدمة المدنية الأعلى أجراً	وفقاً لمبدأ نوبلمير، تتحدد مرتبات موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا على أساس المرتبات المطبقة في الخدمة المدنية للبلد الأعلى أجراً، وهو حالياً الولايات المتحدة. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "مبدأ نوبلمير".

تعاكس الدخل	السياق: مقارنة المرتب الإجمالي (الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي) لموظفي فئة الخدمات العامة مع الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية. تتعلق هذه الظاهرة بالحالات التي يتلقى فيها موظفٌ من إحدى الفئتين أجراً صافياً يعادل أجر الموظف من الفئة الأخرى أو يقل عنه، وتسفر عن احتساب أجر داخل في حساب المعاش التقاعدي لأحد الموظفين أعلى من مقابله لدى موظف الفئة الأخرى الذي يتلقى أجراً صافياً معادلاً له أو أعلى منه.
نسبة استبدال الدخل	نسبة المعاش التقاعدي إلى متوسط الأجر الصافي خلال نفس فترة السنوات الثلاث المستخدمة في تحديد استحقاق المعاش التقاعدي.
التسوية المؤقتة	السياق: الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي. هي التسوية المطبقة على مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بين استعراضين شاملين.
الأجر الصافي	المرتب الأساسي/الأدنى مضافاً إليه تسوية مقر العمل.
هامش الأجر الصافي	تجري اللجنة بانتظام مقارنات بين الأجور الصافية لموظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك والأجور الصافية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ومتوسط النسبة المئوية للفرق في الأجور بين الخدمتين المدينتين، بعد تسويته لمراعاة فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة، هو هامش الأجر الصافي.
مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	مراكز عمل يقرر رئيس اللجنة، بناء على توصية من إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة، أنه لأسباب متعلقة بالسلامة والأمن يحظر على جميع المعالين المستحقين المكوث في مقر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر.
عنصر غير داخل في حساب المعاش التقاعدي	السياق: أجور موظفي فئة الخدمات العامة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي. يدفع بعض أرباب العمل الخارجيين الذين شملتهم دراسات استقصائية عن مرتبات فئة الخدمات العامة، إضافة إلى المرتبات الإجمالية، عدداً من البدلات والاستحقاقات الإضافية، ويعتبرون بعضها "غير داخل في حساب المعاش التقاعدي"، أي أنه لا يؤخذ في الاعتبار عند حساب استحقاقات موظفيهم بعد التقاعد. وتُجمع تلك المبالغ لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي". ويُعبّر عن مجموع العناصر غير الداخلة في حساب المعاش التقاعدي كنسبة مئوية من المرتب الصافي، الذي يُخفّض بالعتبة المنطبقة لتحديد "العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي".
مبدأ نوبلمير	هو الأساس المستخدم في تحديد شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وبموجب هذا المبدأ، تحدد مرتبات الفئة الفنية قياساً إلى المرتبات في البلد ذي الخدمة المدنية الأعلى أجراً. انظر أيضاً "أساس المقارنة" و "الخدمة المدنية الأعلى أجراً".
الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي	هو المبلغ الذي يتخذ أساساً لتحديد الاشتراكات التي يدفعها الموظف والمنظمة إلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. كما تُستخدم مبالغ الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في تحديد استحقاقات المعاشات التقاعدية للموظفين لدى تقاعدهم.

إدارة الأداء	العملية التي يمكن بها تحقيق الأداء الأمثل على مستوى الفرد والفريق والوحدة والإدارة والوكالة، وربطه بأهداف المنظمات. وتعتمد الإدارة الفعالة للأداء، في أوسع معانيها، على الإدارة الفعالة والناجحة للسياسات والبرامج، وعملية التخطيط والميزنة، وعمليات صنع القرار، والهيكلة التنظيمية، وتنظيم العمل والعلاقات بين العاملين والإدارة، والموارد البشرية.
الدراسة الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل	دراسة استقصائية تُجرى كجزء من عملية تحديد الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وهي تقارن بين تكلفة المعيشة في موقع ما وتكلفة المعيشة في المدينة الأساس، نيويورك، في تاريخ معين.
الرقم القياسي لتسوية مقر العمل	هو مقياس تكاليف معيشة الموظفين الدوليين من الفئة الفنية والفئات العليا في موقع ما، بالمقارنة مع التكاليف ذاتها في نيويورك في تاريخ معين.
تصنيف تسوية مقر العمل	هو تصنيف لمقر العمل يستند إلى الرقم القياسي لتكلفة المعيشة. ويعبر عنه بنقاط المضاعف. فالموظفون بمركز عمل مصنف على المضاعف ٥، على سبيل المثال، يتقاضون مبلغا لتسوية مقر العمل يعادل ٥ في المائة من صافي المرتب الأساسي كمبلغ تكميلي للأجر الأساسي.
مدفوعات انتهاء الخدمة	عند انتهاء الخدمة، يمكن للموظفين الحصول على تعويض عن واحد أو أكثر مما يلي: الإجازة السنوية المتجمعة، منحة العودة إلى الوطن، تعويض إنهاء الخدمة. وتُدفع منحة الوفاة إلى الورثة.
مرتبات غير المعيلين	صافي المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى.
نظم الأجور الخاصة	في إطار نظام مرتبات الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة، قد تُدفع مرتبات موظفي بعض الوكالات الاتحادية أو موظفي فئات مهنية محددة وفقا لجداول المرتبات المنطبقة على تلك الوكالات أو المهن، حسب الاقتضاء. وتستخدم جداول المرتبات هذه، التي تعرف باسم نظم الأجور الخاصة، في حالات منها تلك التي يثبت فيها وجود صعوبة في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.
الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين	يعبر عن مرتبات موظفي الأمم المتحدة من جميع الفئات بقيمة إجمالية وقيمة صافية، والفرق بينهما هو الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين. ويتخذ هذا الاقتطاع الإلزامي شكل ضريبة داخلية في الأمم المتحدة وينظر الضرائب المطبقة على المرتبات في معظم البلدان.
الخصم الضريبي	هو، في سياق بدلات الإعاقة، التزيل الضريبي أو الإعفاء الضريبي الذي يحصل عليه دافعو الضرائب المسؤولين عن التكفل المالي بمعالين (الزوج والأولاد والوالدان ومن إليهم) وفق المنصوص عليه في النظم الضريبية لعدد من البلدان.
صندوق معادلة الضرائب	صندوق تنشئه الأمم المتحدة، مثلا، لاستخدامه في رد الضرائب الوطنية التي تُحصل من بعض الموظفين على دخلهم من الأمم المتحدة.
تخطيط القوة العاملة	عملية تكفل توظيف العدد المناسب من الأشخاص الذين يمتلكون المزيج المناسب من المهارات في الوقت المناسب والمكان المناسب لإنجاز أهداف المنظمة القصيرة الأجل والطويلة الأجل. وهي تنطوي على مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأنشطة التي تختلف باختلاف المنظمات والسياسات. وينبغي الربط بين تخطيط القوة العاملة وأهداف العمل الاستراتيجية واعتبارها جزءا مهما من عملية التخطيط الاستراتيجي للأعمال.

كتاب الإحالة

رسالة مؤرخة ٢٢ آب/أغسطس ٢٠١٦ موجهة إلى الأمين العام من رئيس
لجنة الخدمة المدنية الدولية

يشرفني أن أرفق طيه التقرير السنوي الثاني والأربعين للجنة الخدمة المدنية الدولية
الذي أُعد وفقاً لأحكام المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

وأرجو ممتناً التفضل بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضاً، حسب
نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى مجالس إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في أعمال
اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) كينغستون ب. رودز
رئيس اللجنة

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تستدعي اتخاذ قرارات من
جانب الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى

الفقرة التي وردت
فيها التوصية

ألف - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

مدفوعات انتهاء الخدمة

٦٦ (أ) توصي اللجنة الجمعية العامة بالبدء في منح تعويض عن انتهاء التعاقد للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة عند انقضاء آجال عقودهم وبعد أن يكونوا قد أمضوا مدة ١٠ سنوات متواصلة أو أكثر في خدمتها.

باء - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١٢٢ والمرفق الخامس توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة الواردة في المرفق الخامس لهذا التقرير، على أن يدخل الجدول المذكور حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ويعكس تسوية نسبته ١,٠٢ في المائة مقارنةً بجدول المرتبات الموحد الذي وافقت عليه الجمعية العامة في السابق، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.

٢ - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

١٣٢ (أ) تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة هو حسب التقديرات ١١٤,١ للسنة التقويمية ٢٠١٦.

موجز توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة

الفقرة التي وردت
فيها التوصية

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً

١٦٢ والمرفق ١٦٢ في إطار المسؤوليات المنوطة بلجنة الخدمة المدنية الدولية عملاً بالفقرة ١ من المادة ١٢ من نظامها الأساسي، أجرت اللجنة الدراسات الاستقصائية اللازمة لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة. وأوصت، بناءً على ذلك، الرؤساء التنفيذيين للمنظمات التي يوجد مقرها في جنيف باعتماد جدول المرتبات المبين في المرفق التاسع.

موجز الآثار المالية المترتبة على قرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية
بالنسبة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد

الفقرة التي وردت
فيها التوصية

ألف - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

مدفوعات انتهاء الخدمة

٦١ و ٦٦ (أ) تترتب على التوصية المتعلقة بمنح الموظفين المنتهية خدمتهم تعويضاً عند انتهاء التعاقد آثاراً مالية تُقدَّر بمبلغ ١,٦٤ مليون دولار سنوياً.

باء - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١١٩ والمرفق الخامس تترتب على توصية اللجنة المتعلقة بإدخال زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا تُحسب على أساس الفرق بين جدول المرتبات الموحد الذي اعتمدته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ والساري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ و جدول المرتبات الموحد الموصى به على النحو المبين في المرفق الخامس لهذا التقرير، آثاراً مالية تُقدَّر بما قيمته ٤٣٨ ٠٠٠ دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

جيم - شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً

١ - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف بالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

١٦٤ والمرفق التاسع بالنظر إلى أن جدول المرتبات الموصى بهما لفئتي الخدمات العامة ومدرسي اللغات في المنظمات الكائن مقرها في جنيف يقلان بنسبة ١,٨ في المائة عن الجدولين المعمول بهما حالياً، فإن الوفورات السنوية التي يُفترض أن تنتج عن التطبيق تُقدَّر بمبلغ ٧,٦ ملايين دولار.

٢ -	تعديل بدلات الإعالة عقب إنهاء تجميد البدلات
١٦٧ والمرفق العاشر	يرد فيما يلي بيان الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة بشأن بدلات الإعالة، موزعةً حسب مراكز العمل (ومقدّرةً بدولارات الولايات المتحدة):
	مدريد ١٣ ٧٥٢
	لندن ١٢ ١٧١
	نيويورك ١ ٥٧٦ ٠٩٠
	جنيف ٧ ٢٨١ ٩٥٨

الفصل الأول

المسائل التنظيمية

ألف - قبول النظام الأساسي

١ - تنص المادة ١ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها ٣٣٥٧ (د-٢٩) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤، على ما يلي:

”تؤدي اللجنة وظائفها فيما يخص الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية الأخرى التي تشترك في النظام الموحد للأمم المتحدة والتي تقبل هذا النظام الأساسي...”

٢ - وقد قبلت بالنظام الأساسي للجنة حتى الآن ١٥ منظمة^(١) تشارك، إلى جانب الأمم المتحدة ذاتها، في النظام الموحد للأمم المتحدة الخاص بالمرتبات والبدلات. وهناك منظمة أخرى^(٢) تشارك مشاركة كاملة في أعمال اللجنة رغم أنها لم تقبل رسمياً بنظامها الأساسي.

باء - أعضاء اللجنة

٣ - فيما يلي أعضاء اللجنة لعام ٢٠١٦:

الرئيس:

كينغستون ب. رودز (سيراليون)***

نائب الرئيس:

وولفغانغ ستوكل (ألمانيا)**

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

*** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

(١) منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومنظمة الصحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والسلطة الدولية لقاع البحار، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

(٢) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

الأعضاء:

- ماري فرنسواز بيشثيل (فرنسا)***
العربي جاكطة (الجزائر)*
مينورو إيندو (اليابان)**
كارلين غاردنير (جامايكا)***
سيرغي ف. غارمونين (الاتحاد الروسي)*
لويس ماريانو إيرموسيو (المكسيك)**
ألدو مانتوفاني (إيطاليا)**
إيمانويل أوتي بواتينغ (غانا)***
محمد ميجارول قيس (بنغلاديش)*
كورتيس سميث (الولايات المتحدة الأمريكية)*
تزيانوتشو وانغ (الصين)*
أوجينيوز وايزنر (بولندا)***
الحسن زهيد (المغرب)*

* تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

*** تنتهي فترة الولاية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

جيم - الدورات التي عقدتها اللجنة والمسائل التي بحثتها

٤ - عقدت اللجنة دورتين في عام ٢٠١٦، هما الدورة الثانية والثمانون التي عُقدت في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في الفترة من ٧ إلى ١٨ آذار/مارس ٢٠١٦، والدورة الثالثة والثمانون، التي عُقدت في مقر المنظمة العالمية للملكية الفكرية في جنيف في الفترة من ٢٥ تموز/يوليه إلى ٥ آب/أغسطس.

٥ - وبحث اللجنة في هاتين الدورتين مسائل نابعة من مقررات الجمعية العامة وقراراتها وأيضاً من نظامها الأساسي. وترد في هذا التقرير مناقشة لعدد من المقررات والقرارات التي اتخذتها الجمعية وطلبت فيها إلى اللجنة اتخاذ بعض الإجراءات أو النظر في بعض المسائل.

دال - برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨

٦ - يرد برنامج عمل اللجنة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ في المرفق الأول.

الفصل الثاني

الإبلاغ والرصد

القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة في دورتها السبعين والتي تتصل بعمل اللجنة

٧ - نظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في مذكرة مقدمة من أمانتها بشأن القرارات والمقررات التي اتخذتها الجمعية العامة والمتصلة بعمل اللجنة. وأبرزت المذكرة قيام رئيس اللجنة بعرض تقريرها السنوي الحادي والأربعين لعام ٢٠١٥ المحال إلى الجمعية العامة (A/70/30)، وهو التقرير الذي تزامن مع اختتام الاستعراض الجرى لمجموعة عناصر الأجر الذي يحصل عليه موظفو الفئة الفنية والفئات العليا في ظل النظام الموحد للأمم المتحدة. وقدّم الرئيس لأعضاء اللجنة الخامسة تفاصيل الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن الاستعراض، ووجه انتباه أعضاء اللجنة إلى القرارات والتوصيات المتصلة بعمل اللجنة في المجالات التالية:

- (أ) السن الإلزامية لإنهاء الخدمة؛
 - (ب) إدارة هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (ج) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (د) مسائل تتعلق بتسوية مقر العمل؛
 - (هـ) معلومات مستكملة عن الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمرتبات التي أجريت بشأن أفضل شروط العمل السائدة في كينغستون ولندن ونيويورك.
- ٨ - وأفيد المشاركون في دورة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن أعضاء اللجنة الخامسة أعربوا عن تقديرهم لعمل اللجنة وبأنهم أجروا مناقشات محدمة تناولت الاستعراض الجرى لمجموعة عناصر الأجر واهتم الحاضرون بالمشاركة فيها. وطلب مزيد من الإيضاحات والمعلومات بشأن مقترحات مختلفة طرحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعقد عدد من جلسات الإحاطة، وكذلك نقاشات مطوّلة في الاجتماعات غير الرسمية. وأنشاء تلك المناقشات، طلب إلى الأمانة تقديم معلومات تكميلية بشأن ما يلي:

- (أ) جدول المرتبات الموحد؛
- (ب) زيادة الدرجة الوظيفية كل سنتين؛

- (ج) حذف معدل الإعالة في جدول المرتبات؛
- (د) تأثير التغييرات على الوالد الوحيد؛
- (هـ) مكافآت حوافز الأداء المقترحة؛
- (و) البدلات المنقحة المتعلقة بالعمل في الميدان وبالانتقال؛
- (ز) الاقتراح الداعي إلى زيادة مرتبات منصب الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام من أجل الإبقاء على العلاقة التناسبية الحالية بين رتبة مد-٢ ورتبة الأمين العام المساعد.
- ٩ - وقد أجرت الجمعية العامة استعراضاً للمقترحات المقدمة من اللجنة واضعةً في الاعتبار التعليقات الواردة من المنظمات واتحادات الموظفين، ثم اعتمدت في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ القرار ٢٤٤/٧٠ المتخذ دون تصويت.

المنافسة التي أجرتها اللجنة

١٠ - أفاد كلٌّ من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، بأنه أحاط علماً بما قرره الجمعية العامة، ووجه ممثلو تلك الكيانات الشكر إلى اللجنة لما تقوم به من عمل دؤوب. وأبدت شبكة الموارد البشرية اهتمامها بالطريقة التي تعتمز اللجنة اتباعها لتلبية أحد طلبات الجمعية العامة، وهو ذلك المتعلق برصد أثر مجموعة عناصر الأجر الجديدة على تكافؤ الجنسين والتنوع الجغرافي، وأضافت أنها على استعداد لأن تناقش مع اللجنة أي مشاكل قد تنشأ فيما يتعلق بجمع البيانات. وأعربت الكيانات الثلاثة عن قلقها بشأن التبعات العملية التي سترتب على إنهاء تجميد البدلات المستحقة للموظفين المعيّنين دولياً وأولئك المعيّنين محلياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦؛ وكان ذلك مبعث قلق بالغ بالنسبة لاتحادات الموظفين نظراً لعدم حدوث أية تغييرات حتى تاريخه بالنسبة للموظفين الذين تضرروا من التجميد.

١١ - وأعرب كلٌّ من اتحاد رابطات الموظفين ولجنة التنسيق عن تطلعه إلى المساهمة في عمل اللجنة المتعلق بالأداء وتكافؤ الجنسين خلال المرحلة المقبلة من الاستعراض. وفيما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء الخدمة، أعرب الكيانان عن ارتياحهما لقرار رفعها؛ غير أن ممثليهما أضافا أن الاتحاد واللجنة كانا سيُسّرّان أكثر بقرار رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة لو أن موعد بدء تنفيذه حُدّد بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ بدلا من التاريخ الذي جرت الموافقة عليه، وهو ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

١٢ - وفيما يتعلق بالاستعراض، هنأ أعضاء اللجنة الأمانة على عملها الدؤوب وأعربوا عن اعتزازهم بكونهم جزءاً من هذه المرحلة التاريخية في حياة اللجنة. وأشاروا إلى أن أغلبية توصيات اللجنة أُقرّت وأنها تمثل التعديلات التي أدخلتها الجمعية العامة، لا سيما فيما يتعلق بالوالد الوحيد وهيكل جدول المرتبات وبدلات العمل في الميدان، وبخاصة حافز التنقل. وأشار إلى أن الجمعية العامة كانت قد طلبت إلى اللجنة موافقتها بتقرير عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر. وفيما يتعلق بالمرحلة المقبلة من الاستعراض، أعربت اللجنة عن تطلعها إلى العودة للعمل مجدداً مع المنظمات والموظفين بروح التعاون نفسها، في مساعٍ يجتمع فيها الكل على اتخاذ الارتقاء بالنظام الموحد للأمم المتحدة هدفاً أسمى. وفيما يتصل بالتنفيذ، أضاف الرئيس أن اتباع نهج منسق من شأنه أن يحقق أكبر فائدة للنظام الموحد، وتحدث عن المرحلة التالية من الاستعراض مؤكداً الحاجة إلى بيانات ملموسة وتعاون كامل من الجميع مع الاستفادة التامة من الدروس المستخلصة من التجارب السابقة.

١٣ - وفيما يتعلق بتنفيذ السن الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة، وهي ٦٥ عاماً بالنسبة للموظفين الذين انضموا إلى النظام الموحد قبل عام ٢٠١٤، أيد أعضاء اللجنة رغبة الموظفين في التعجيل بتنفيذ تلك السياسة. ووجهوا الانتباه إلى القرار ٢٤٤/٧٠، وفيه منحت الجمعية العامة المنظمات فرصة القيام بذلك قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. كما ذُكر المشاركون بوجوب احترام الحقوق المكتسبة للموظفين.

الفصل الثالث

شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

ألف - إطار إدارة الموارد البشرية

١٤ - اعتمدت اللجنة في دورتها الحادية والخمسين، المعقودة في عام ٢٠٠٠، إطاراً لإدارة الموارد البشرية (انظر A/55/30، الفقرة ١٩). وكان الإطار يركز بقوة على الأسس الفلسفية لميثاق الأمم المتحدة، وهي:

(أ) استقلالية الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) حاجة المنظمات إلى تعيين موظفين على أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والتزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية الاستخدام على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن؛

(ج) مشاركة الرجل والمرأة على قدم المساواة في أعمال المنظمة.

١٥ - وفي القرار ٢٢٣/٥٥، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تستخدم الإطار المتكامل كدليل هتدي به في برنامج عملها المستقبلي. وشجعت الجمعية العامة أيضاً المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على استخدام الإطار المتكامل كأساس لعملها في المستقبل فيما يتصل بسياسات الموارد البشرية وإجراءاتها، وعلى توجيه انتباهه مجالس إدارتها إليه.

١٦ - وقررت اللجنة، في دورتها الحادية والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٠، أن تستعرض الإطار لتبين ما إذا كان لا يزال صالحاً وموالياً للمستجدات، واقتراح إدخال التعديلات عليه حسب الاقتضاء. وأشارت إلى ضرورة أن يشمل الاستعراض، في جملة أمور، مسألة التنقل بين الوكالات وأنظمة التعيين وغير ذلك من عناصر الموارد البشرية التي تدخل في إطار صلاحياتها (A/65/30، الفقرة ٢٧). واستجابة للقرار الذي اتخذته اللجنة في دورتها الحادية والسبعين، قدمت الأمانة في عام ٢٠١١ خريطة طريق لإجراء الاستعراض كي توافق عليها اللجنة.

١٧ - وشكّلت اللجنة، في دورتها الثانية والسبعين المعقودة في عام ٢٠١١، فريقاً عاملاً مكوناً من أربعة من أعضاء اللجنة، وأربعة من ممثلي المنظمات وممثلي اتحادات الموظفين الثلاثة، فضلاً عن أمانة اللجنة. وكُلّف الفريق باستعراض إطار إدارة الموارد البشرية وتنقيحه.

١٨ - وعقد الفريق العامل اجتماعين، أحدهما في عام ٢٠١٢ والآخر في عام ٢٠١٣. وفي عام ٢٠١٢، أرسلت أمانة اللجنة إلى المنظمات استبياناً تطلب إليها فيه الإدلاء بآرائها فيما يتعلق بالإطار واستخدامه. وقُدِّم إلى اللجنة تقرير عن الاجتماع الأول للفريق العامل في عام ٢٠١٣. وفي ذلك الوقت، طلبت اللجنة إلى الفريق العامل أن يواصل عمله المتعلق باستعراض إطار الموارد البشرية. وأُعِدَّ تقرير عن أعمال الاجتماع الثاني للفريق العامل في عام ٢٠١٤. إلا أن ذلك البند من جدول الأعمال عُلِّق بسبب استمرار استعراض الأجور، الذي ارتئي أنه سيؤثر في إطار الموارد البشرية.

١٩ - وفي الدورة الثالثة والثمانين، قُدِّم إلى اللجنة تقرير عن عمل الفريق العامل، إضافة إلى معلومات عن العناصر ذات الصلة من مجموعة عناصر الأجر الجديدة وما طرأ من مستجدات ذات صلة بالموضوع في خطط الموارد البشرية بالمنظمات، مثل واجب الرعاية والعمل الاستباقي لمواءمة الموارد البشرية مع أهداف المنظمة.

٢٠ - ولوحظ أن الإطار الاستراتيجي المنقح: (أ) يتبع نهجاً استراتيجياً؛ (ب) يركز على الموظفين؛ (ج) يقوم على النتائج. وأضيف أن الإطار يبرز الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المساعدة على تعظيم قدرة الموارد البشرية الحالية والمستقبلية على الوفاء بأهداف المنظمات. وعلاوة على ذلك، فقد صُمِّم الإطار الجديد ليكون وثيقة "حية ومترابطة".

٢١ - ويتضمَّن الإطار سلامة الموظفين والأمن وواجب الرعاية كعناصر أساسية في إدارة المواهب. وقد جرى تحديث كلٍّ من إدارة الأداء والتنقل/نشر الموظفين وفق الإطار الذي وضعت له لجنة الخدمة المدنية الدولية لإدارة الأداء وفي ضوء المناقشات التي أجرتها اللجنة مؤخراً بشأن سياسات التنقل على نطاق النظام الموحد بأسره. وأخيراً، أُضيفت إلى الإطار الجديد تعاريف للمفاهيم ونواتج متوقعة ومؤشرات جديدة للقياس.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٢٢ - ذكر الرئيس المشارك لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن الشبكة أحاطت علماً بالتقرير المتعلق بإطار الموارد البشرية، المقدم في إطار المادة ١٦ من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وقال إنه بما أن الإطار المنقح المقترح يعد وثيقة مرجعية حية، فمن الممكن القيام حسب الاقتضاء بتحديث التوصيات التي يتبدل محتواها مع مرور الوقت. وارتأت ضرورة أن يتم أي نشر للإطار على نطاق المنظومة في ظل تعاون وثيق مع المنظمات.

٢٣ - وأيد اتحاد رابطات الموظفين إطار إدارة الموارد البشرية المنقّح واتفق مع بيان ممثل شبكة الموارد البشرية.

٢٤ - وأعرب ممثل لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن ترحيبه بإطار إدارة الموارد البشرية المنقّح. وقال إن لجنة التنسيق ترى أن بعض المنظمات بحاجة إلى القيام بمزيد من العمل بشأن عناصر معينة. ومن تلك العناصر العلاقات بين الموظفين والإدارة، واستقدام العمالة في الوقت المناسب وفي إطار من الشفافية يخلو من التمييز، ووضع نظام للأجور ينال رضا الموظفين. وأضاف أن لجنة التنسيق ترحب أيضاً بإدراج سياسات المنظمات في الإطار التفاعلي.

٢٥ - وذكر ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أنه سرّاً أشد السُرور بالمشاركة في الفريق العامل الذي كُلّف بتحديث إطار الموارد البشرية وأنه راضٍ عن نتيجة عمل الفريق. وقال إن العمل تم بطريقة تعاونية بين جميع أعضاء الفريق العامل. وأشار إلى أن الإطار عنصرٌ رئيسي في ضمان الإدارة السليمة للموارد البشرية. وأكد أن الاتحاد يؤيد إطار الموارد البشرية المنقّح تأييداً كاملاً.

٢٦ - وأفيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن مدخلات الإطار المنقّح جاء معظمها من ممثلي اتحادات الموظفين والمنظمات. ولاحظ أعضاء اللجنة أن المبادئ والأسس الفلسفية ظلت واحدة، إلا أن وظيفة الموارد البشرية شهدت تغييراً كبيراً خلال السنوات العشرين الماضية؛ فأصبح من الضروري أن يُعتد بتلك التغييرات في الإطار المحدث لكي تتوافر أداة تمثل أفضل عناصر إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد نهضت المنظمات بالفعل بمفهوم إدارة المواهب والإدارة القائمة على النتائج، فأدرج هذان المفهومان وغيرهما في الإطار المنقّح للتعبير عن الظروف الراهنة. وذكر الأعضاء أن الإطار يعطي الأولوية أيضاً للمهام المتعلقة بإشراك الموظفين، وهو محور التركيز الرئيسي للمنظمات في جهودها الرامية إلى تحقيق مستوى ممتاز من الأداء في المنظمة. ويتسم الإطار الجديد بازدياد التركيز على التحليل الاستقصائي لأداء الموارد البشرية؛ وهو يضع المؤشرات ويأخذ في الحسبان سياسات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومبادئها التوجيهية، إلى جانب وثائق مجلس الرؤساء التنفيذيين التي تتناول مسائل مثل واجب الرعاية. وارتأى أعضاء اللجنة أنه لئن كان الإطار قد جرى تحسينه وتحديثه إلى حد بعيد، فسيكون من المفيد الارتقاء بسقف طموحاته للتدليل على أن النظام الموحد ربُّ عمل متجاوب. وينبغي مواصلة تحديث الإطار لكي ينتفع به جميع أصحاب المصلحة.

٢٧ - وأعرب أعضاء اللجنة عن تقديرهم للعمل الذي اضطلع به الفريق العامل، بما في ذلك العمل الذي قام به عضوان من أعضاء اللجنة وافتهما المنية، وقالوا إن ممثلي اللجنة والموظفين والمنظمات والأمانة تحلوا بروح من التعاون أدت بهم إلى إنجاز وتقديم أداة ممتازة ينبغي أن تستخدم لمساعدة المنظمات على إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية. وذكروا أن صيغة الإطار الجديد تمثل تحسناً كبيراً مقارنة بالصيغة المعتمدة في عام ٢٠٠٠ وهي تعكس بصدق الأهمية التي يوليها النظام الموحد للأمم المتحدة لمسألة الموارد البشرية، إذ إنها تأخذ في الحسبان الدروس المستفادة من السنوات الماضية. وأشاروا إلى أن الإطار، بوصفه وثيقة حية، ينبغي تحديثه مع بدء المنظمات في تشخيص المشاكل التي تعترى الأعمال التي أنجزت من قبل والاستفادة مما تتوصل إليه من استنتاجات والبناء عليه. وارتأوا أنه ليس ثمة سقف لمساعي التحسين، ولذلك يوفر الإطار فرصة مهمة لاستحداث مؤشرات إضافية، كمية ونوعية على حد سواء، تتعلق بمواضيع تختلف باختلاف الأوضاع السائدة، ومنها مثلاً انخفاض معدلات الشواغر وإمكانية الترشح للوظائف المفتوحة علاوة على التدابير الأمنية. وأكد أعضاء اللجنة أن المؤشرات ينبغي ألا تكون ثنائية وإنما تدريجية وقابلة للقياس. واستصوبوا التركيز بشدة على التدريب لضمان تحسين قدرة المديرين على تقييم أداء الموظفين. وأعربوا عن رأي مفاده أن من الضروري تعزيز التنوع في الاستقدام بحيث يعبر عن المعنى الأشمل للتنوع بالصيغة التي اعتمدها اللجنة، مثل السن وتعدد اللغات، والتركيز بشدة على التوزيع الجغرافي. وقدم أعضاء اللجنة اقتراحات أخرى، مثل إدراج دور المديرين المباشرين المسؤولين عن تدريب الموظفين وتحفيزهم وإدراج تعريف لمفهوم إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في مسرد للمصطلحات. وسلطت اللجنة الضوء أيضاً على أهمية إيلاء صلة إلكترونية لمعايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي كانت وثيقة هامة اعتمدها اللجنة وأقرتها الجمعية العامة في عام ٢٠١٢ (انظر القرار ٢٥٧/٦٧، الفرع ألف-٣).

قرار اللجنة

٢٨ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على الإطار المنقح لإدارة الموارد البشرية (بصيغته الواردة في المرفق الثاني)؛

(ب) تشجيع المنظمات على استخدام الإطار الجديد الذي وضعته اللجنة لإدارة الموارد البشرية بوصفه أداة تعزز إدارة الموارد البشرية في المنظمة؛

(ج) أنه ينبغي الاستمرار في تحديث الإطار لكي يكون مفيداً لجميع أصحاب المصلحة؛

(د) دعوة المنظمات إلى إدراج وصلات إلكترونية لوثائقها السياسية ذات الصلة.

باء - الترتيبات التعاقدية: استعراض تنفيذ أنواع العقود الثلاثة

٢٩ - بناءً على طلب من لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها الخامسة والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٢، أحالت أمانة اللجنة وثيقة تتضمن تفاصيل محدثة عن حالة تنفيذ إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية على نطاق النظام الموحد (A/65/30، المرفق الخامس) وتقدم معلومات عن آخر المستجدات التي طرأت على مساعي إصلاح العقود في بعض المنظمات. وقد جُمِعت المعلومات الواردة في الوثيقة عن طريق دراسة استقصائية غطت جميع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وأجابت عليها ٢٥ منظمة من أصل ٢٧.

٣٠ - وقدمت الوثيقة التحديث الثاني للمعلومات المتوافرة عن الترتيبات التعاقدية منذ اعتماد إطار اللجنة المنقح للترتيبات التعاقدية الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٦، أفادت ٢٠ منظمة من منظمات النظام الموحد بأنها نفذت الإطار التعاقدية للجنة، وأفادت منظمتان بأنها نفذته جزئياً. ومنذ أن أجريت الدراسة الاستقصائية السابقة في آذار/مارس ٢٠١٢، أفادت ٨ منظمات مشاركة في النظام الموحد بأنها أدخلت تغييرات على سياساتها التعاقدية، وأفادت ١٠ منظمات بأنها تفكر في إجراء استعراض للسياسات التعاقدية في المستقبل القريب.

٣١ - وفي الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الأمانة العامة في نيسان/أبريل ٢٠١٦، أُتيحت للمنظمات فرصة الإدلاء بآراء تعقيبية عن خبراتها والإفادة بمدى تلبية الإطار التعاقدية الذي وضعته اللجنة لاحتياجاتها. فأشارت غالبية المنظمات (١٦ منظمة) إلى أن الإطار التعاقدية يلبي احتياجاتها، وأفادت أربع منظمات أخرى بأن الإطار يلبي معظم احتياجاتها. وأبلغت أربع منظمات فقط من تلك التي نفذت الإطار بأنه لم يلبي احتياجاتها، واقترحت أن يتيح الإطار مزيداً من المرونة فيما يتعلق بتعيين الموظفين لأداء مهام المشاريع.

٣٢ - وسُئلت المنظمات أيضاً عما إذا كان كل نوع من أنواع التعيينات الثلاثة الواردة في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية قد استجاب لاحتياجاتها بصورة ملائمة. وكانت الردود المتعلقة بالتعيينات المستمرة إيجابية في أغلبها. وأفادت منظمات بأنها قررت عدم الأخذ بهذا النوع من التعيينات أو تأجيل استخدامه؛ في حين أشارت منظمات أخرى إلى أنها تواجه

صعوبات فيما يتعلق بمعايير منح هذا النوع من التعيينات. وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة، أشارت جميع المنظمات التي أجابت على هذه الأسئلة، باستثناء اثنتين، إلى أن التعيينات المحددة المدة تلبي احتياجاتها بصورة ملائمة. وكانت الشواغل التي أثارها هاتان المنظمتان متعلقة بالتمويل عن طريق التبرعات، والتغير المستمر للولايات، واحتياجات الجهات صاحبة المصلحة التي تتطلب قوة عاملة متنوعة ومرنة. وإضافة إلى ذلك، أثّرت شواغل مفادها أن العقود المحددة المدة لا تخدم نماذج العمل في المنظمات القائمة على العمل الميداني أو على المشاريع، نظراً لأن عقود الموظفين تلبي الاحتياجات المتعلقة بالمهام الطويلة الأجل وليس مهام المشاريع. وفيما يتصل بالتعيينات المؤقتة، أجابت غالبية المنظمات بأنها تلبي احتياجاتها بصورة ملائمة. بيد أن سبع منظمات جاءت إجاباتها سلبية، إذ أشارت، في جملة أمور، إلى أن حدّ السنتين الحالي فيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها أقصر من اللازم.

٣٣ - ودُعيت المنظمات أيضاً إلى الإدلاء بأي تعليقات أو ملاحظات إضافية بشأن إطار اللجنة التعاقدية، ولّبت ثلثي منظمات هذه الدعوة. ومن أمثلة تلك الردود التعليقات التي أبدت بشأن مصدر التمويل الذي قيل إن الإطار التعاقدية للجنة لم يتناوله رغم أن التمويل يلعب دوراً مهماً في تحديد نوعية النموذج التعاقدية المستخدم. وجاء في ملاحظات أخرى أن نجاح الإطار وفعاليته يعتمدان على التخطيط الفعال للقوة العاملة وأن هذه المسألة ينبغي تناولها في سياق استعراض الأجور التي تحصل عليها فئات الموظفين المعيّنين محلياً، وأتى فيها أخيراً أن من الضروري تطبيق ترتيبات أكثر مرونة فيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة.

المنافسة التي أجرتها اللجنة

٣٤ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة. وأشارت إلى أن الطرائق التعاقدية وشروط الخدمة وأساليب اختيار فئة التعاقد مواضيع مترابطة إلى حد ما، وينبغي بناء على ذلك مناقشتها جميعاً بعناية مع مراعاة المناقشات الجارية حالياً بشأن أفضل السبل إلى تعزيز ملائمة الوسائل للغايات المنشودة لدى تنفيذ المنظومة للخطوة الجديدة المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة وغيرها من الولايات ذات الطابع الإنساني والفني التي توكلها إليها الدول الأعضاء.

٣٥ - وأعربت شبكة الموارد البشرية عن اعتقادها بأن تنقيح الإطار التعاقدية أدى عموماً إلى مزيد من الترشيح والتبسيط لإجراءات التعاقد، إذ خفض الأنواع الرئيسية للتعاقد إلى ثلاثة أنواع فقط. وأضافت الشبكة أن واقع الأمور فيما يتعلق بالبرامج والميزانية في منظومة

الأمم المتحدة حالياً يشير إلى ضرورة تقديم دعم أكثر ملائمة للتعيينات القائمة على مهام المشاريع والمحدودة زمنياً بحق. وذكرت الشبكة أيضاً أن المنظمات على أهبة الاستعداد لمواصلة دراسة المسألة ولإعداد ورقة مناقشة تُقدم في إحدى دورات عام ٢٠١٧ إذا كانت هناك رغبة في ذلك، إذ إن المنظمات تعتقد أن إجراء استعراض للإطار التعاقدى من منظور "الملاءمة للغرض المنشود" تحديداً في بيئات المشاريع المحددة زمنياً ينبغي ألا ينتظر ريثما يُنتهى من سائر الاستعراضات الجارية.

٣٦ - وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن الاتحاد كان دائماً من مؤيدي الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية الذي يشمل أنواع التعيين الثلاثة. غير أن الاتحاد يعرب عن قلقه بشأن أساليب استخدام التعيينات المؤقتة، إذ يلاحظ أن المنظمات تسلك عدة سبل للحصول على المساعدة المؤقتة منها اللجوء إلى منح عقود الموظفين والتعاقد بصورة متزايدة مع الأفراد من غير الموظفين. وأشار الممثل إلى بيان شبكة الموارد البشرية، فقال إن الاتحاد يتفهم حاجة المنظمات إلى المرونة، إلا أنه يعتقد أن الإطار التعاقدى الحالي يوفر قدراً كافياً من المرونة وأن المطلوب في الواقع هو استخدام الإطار بشكل أكثر صرامة.

٣٧ - واعتبرت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة الوثيقة وسيلةً مفيدة لتبين آراء المنظمات ووجهات نظرها. ولاحظت لجنة التنسيق وجود اتجاه إيجابي فيما يتعلق بتنفيذ الإطار، وأعربت عن تفاؤلها لزيادة عدد المنظمات التي تنفذه. وفيما يتصل بمسألة المرونة التي ذكرتها شبكة الموارد البشرية، أشار ممثل لجنة التنسيق إلى أن الكثير من التشريعات الوطنية يعتمد ثلاثة أنواع للتعاقد (التعاقد بالقطعة، والتعاقد المحدد المدة، والتعاقد المستمر) ويعتبر التعيين المحدد المدة تعييناً مؤقتاً في حد ذاته. ولاحظ الممثل أن المنظمات لديها، إلى جانب أنواع التعيين الثلاثة، المرونة اللازمة للحصول على المساعدة الطارئة أو المؤقتة من خلال طرائق التعاقد مع الأفراد من غير الموظفين، وقال إن لجنة التنسيق ترى أن النظام من درجة أكثر بكثير مما ينبغي، مما يوحي بأن هناك حاجة إلى تقليل المرونة فيما يبدو لا زيادتها. وبما أن التعيين المحدد المدة يلبي بالفعل احتياجات المنظمات، فمن الممكن استخدامه لاستقدام الموظفين لأداء مهام المشاريع المتوسطة الأجل، مع إعلام الموظفين المتأثرين بذلك بأن استمرارهم يرتكز بتوافر التمويل بدلا من لجوء المنظمات إلى تقديم سلسلة متعاقبة من التعيينات المؤقتة. وارتأى الممثل علاوة على ذلك أن لا مبرر لتوفير تعيينات مؤقتة لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، فمثل هذا التعيين لا يمكن أن يعتبر بحكم التعريف تعييناً مؤقتاً. ولئن كان اللجوء إلى التعيينات المؤقتة أمر له مزاياه من قبيل التعجيل بعمليات التوظيف، فمن الممكن التخفيف من إجراءات التعيين المحدد المدة. وذكر ممثل لجنة التنسيق أنه ينبغي

حثّ المنظمات على تنفيذ التعيينات المستمرة، ملاحظاً أن مخاطر الأخذ بهذا النوع من التعيينات ليست على نفس الدرجة من الأهمية إذ إن الدلائل تشير إلى أنه كلما طالّت فترة بقاء الموظفين في المنظمة، قلت احتمالات تركهم الخدمة واستحقاقهم بذلك التعويضات. وفيما يتعلق بالاحتياجات التشغيلية للمنظمات واحتياجات تسيير العمل بها في الوقت الحالي، تعتقد لجنة التنسيق أن هناك الكثير مما يمكن عمله من خلال الإطار الحالي لتحسين تخطيط القوة العاملة والحدّ من النُهج المقصورة على حالات محددة. وذكر الممثل في ملاحظاته الختامية أن الاستعراض المقبل ينبغي أن يُجرى بعد تنفيذ الإطار بالكامل وتقييم آثاره.

٣٨ - وتحدث ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين، فناقش أيضاً مسألة المرونة وقال إن المزيد من المرونة يؤدي في كثير من الأحيان إلى قدر أقل من المصدقية وإن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية يجب تنفيذها. وشدد على أن الجمعية العامة سبق أن وافقت على أنواع التعيين الثلاثة في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وحذر من الإكثار من الخيارات أو التركيز بشكل مبالغ فيه على الاحتياجات القصيرة الأجل مع إهمال الموظفين العاملين منذ فترة طويلة. ودعا الممثل إلى زيادة اللجوء إلى نموذج التعيينات المستمرة على النحو المنصوص عليه في النظام الإداري للموظفين.

٣٩ - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية ازدياد عدد المنظمات التي أبلغت بتنفيذها إطار اللجنة منذ أن أُجري الاستعراض الأخير، واعتبرته تطوراً إيجابياً مشجعاً. وأشارت اللجنة إلى أن الإطار جرى بالفعل تنفيذه إلى حد بعيد، إلا أنها ارتأت أن إجراء هذا النوع من الاستعراضات الدورية أمر مهم ليس لتقييم التنفيذ فحسب، بل ولتبادل الآراء مع المنظمات بشأن المشاكل أو العقبات العملية التي قد تواجهها. ولاحظت اللجنة كذلك أن الإطار نتاجٌ لمشاورات متعمقة مع المنظمات واتحادات الموظفين، وأن في المجال متسعاً لأن تواصل المنظمات الاستفادة من تجاربها.

٤٠ - وفيما يتعلق بالمناقشة التي تناولت التعيينات المستمرة، أكدت اللجنة مرة أخرى أن المنظمات ليست مطالبة باستخدام أنواع التعيين الثلاثة المبينة في الإطار التعاقدية الذي وضعت، مضيفةً أن الإطار إنما يقدم قائمة من الخيارات المتاحة يمكن للمنظمات أن تختار منها ما يلي احتياجاتها على أفضل وجه. ويتيح الإطار للمنظمات اختيار أيٍّ من أنواع العقود الثلاثة بأيّ تشكيلة تستصوبها لمساعدتها على تنفيذ مهامها والاضطلاع بولاياتها.

٤١ - وناقش أعضاء اللجنة مسألة المرونة. وأعرب البعض عن آراء منها ما تناول التغييرات في كيفية اضطلاع المنظمات بأعمالها في أعقاب اعتماد أهداف التنمية المستدامة والشواغل المتعلقة بقدرة الإطار الحالي على تلبية احتياجات المنظمات في المستقبل، ولا سيما

الاحتياجات المنبثقة عن المشاريع. وارتأى هؤلاء أن هذا الأمر ربما يستلزم النظر في إقرار أنواع إضافية من العقود تدوم ما دامت فترة تنفيذ المشروع. لكن أعضاء آخرين في اللجنة ارتأوا أن الإطار الحالي يؤدي الغرض على نحو ما ينبغي ويتيح قدرًا كافيًا من المرونة لتلبية الاحتياجات المختلفة للمنظمات. وسلط هؤلاء الضوء على أحكام الإطار معتبرين إياها أحكامًا سخية ومرنة، بالنظر إلى أنها تتيح تلبية احتياجات الأنشطة المتصلة بالمشاريع عن طريق التعيينات المؤقتة أو التعيينات المحددة المدة.

٤٢ - وردا على تعليق أبلته لجنة الخدمة المدنية الدولية، تساءل ممثل لجنة التنسيق عن مدى تأثير أهداف التنمية المستدامة في الإطار التعاقدية. ورأى الممثل أن أهداف التنمية المستدامة أهداف تطويرية أكثر منها ثورية، معتبراً أن الأهداف الإنمائية للألفية أدت إلى تحول أعمق وتغير أوسع نطاقاً. وأكدت لجنة التنسيق أن إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية واسع بما فيه الكفاية وبقي بالغرض بالنسبة لأهداف التنمية المستدامة، وأنه سيسمح للمنظمات بمواصلة استقدام الموظفين لأداء العمل المطلوب في الأجل القصير والمتوسط والطويل على مدى السنوات الأربع عشرة المقبلة. وقال ممثلها إن من الضروري إتاحة الوقت الكافي لتنفيذ الإطار بشكل كامل قبل الشروع في استعراضه. وأعرب ممثل اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تخوفه من اتخاذ منظمات مثل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع كمرجع في مناقشة هذه المسألة الهامة، لكونها منظمات تقوم أعمالها في الأغلب على تنفيذ المشاريع؛ وحذر من عواقب تحديد نوع الطرائق التعاقدية المستخدمة بناءً على اعتبارات الميزانية.

٤٣ - ورأى بعض أعضاء اللجنة أنه قد يكون من المفيد إلقاء نظرة متعمقة على ملاك الموظفين بالمنظمات بالكامل، لا الاكتفاء بأعداد الموظفين فحسب، بغية فهم احتياجاتها التشغيلية بشكل أفضل. غير أن الأعضاء حذروا من إدراج مسألة الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين في المناقشة، لأن هذه الفئات من الأفراد لا تُمنح عقود عمل في إطار النظام الإداري للموظفين في المنظمات المختلفة ومن ثم لا تعتبر من الفئات المشمولة باختصاصات اللجنة. وأشارت اللجنة إلى أن مسألة الأفراد من غير الموظفين أصبحت من المسائل المعروضة على الجمعية العامة عقب إصدار وحدة التفتيش المشتركة تقريرها المعنون "استخدام أفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (انظر A/70/685 و Add.1)، وفي سياق المسائل المتعلقة بإقامة العدل.

٤٤ - وتحدث ممثل شبكة الموارد البشرية، فأكد مرة أخرى أن المنظمات في الجمل راضية عن الإطار التعاقدية للجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكر أن المنظمات ممتنة لدعوتها إلى عرض

تجارها في تنفيذ الإطار من خلال الدراسة الاستقصائية وفي سياق هذه المناقشة. ولئن كانت المنظمات لا تطلب التخفيف من قيود الإطار ككل، فإنها تتطلع إلى إتاحة الفرصة لها لكي تعرض على اللجنة المسائل التي تحتاج إلى تعديل فيما يتعلق بالقيود المفروضة على التعيين المؤقت. والمنظمات ليست بصدد اختيار الحلول الأرخص، وإنما هي تبحث عن أفضل الحلول لتلبية احتياجاتها من الموظفين مع تخفيض العبء الإداري إلى جانب ذلك. وقد ذكرت صناديق وبرامج كثيرة تابعة للأمم المتحدة أنها تحبذ استحداث نوع آخر من التعيينات المتوسطة الأجل يتسم بقدر أكبر من المرونة أو إزالة بعض القيود المفروضة حالياً. وسأقت الصناديق والبرامج في مثال على ذلك حدّ السنتين الذي يقيد منح التعيينات المؤقتة والمنصوص عليه من قبل الجمعية العامة في النظامين الأساسي والإداري للأمم المتحدة، مشيرةً إلى أن العديد من المشاريع يستغرق تنفيذه في العادة فترة تتراوح بين السنتين والأربع سنوات.

٤٥ - وارتأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن من الممكن دوماً إجراء تحسينات، إلا أن الإطار يفرض إلى حد بعيد باحتياجات المنظمات وينبغي أن يبقى قيد الاستعراض الدوري من أجل دراسة تجارب المنظمات وأي صعوبات تعرقل التنفيذ. وذكر أيضاً أن من الضروري أن تتوفر للمنظمات الأدوات اللازمة لتنفيذ ولاياتها؛ لكن توسيع الإطار أكثر مما ينبغي يمكن أن يؤدي إلى نقص الرقابة أو الافتقار إلى الأساس المنطقي. ويمكن لمجلس الإدارة أن تعتمد أحياناً صيغاً مختلفة للمبادئ التوجيهية المفاهيمية التي تضعها اللجنة، على غرار ما فعلت الجمعية العامة حينما استحدثت حدّ السنتين لتقييد التعيينات المؤقتة.

٤٦ - ولاحظت اللجنة أن عدداً كبيراً من المنظمات نفذ الإطار بالفعل، وأشارت إلى أنها تتوقع أن تكون المنظمات قد قامت، بحلول الاستعراض المقبل للإطار التعاقدية، بمواءمة قواعدها الداخلية معه. أما بالنسبة للمنظمات التي لم تنفذ الإطار بعد، فقد حثتها اللجنة على أن تفعل ذلك في أقرب وقت ممكن حتى يتسنى معالجة أي عقبات أو تحديات بطريقة شاملة. وفي حين اعتبرت هذه المسألة مرتبطة إلى حد ما بكيفية استخدام أنواع التعاقد مع الموظفين بفئاتهم المختلفة وباستعراض الأجور الجاري، فقد ارتئي أن العمل المتعلق بهذا البند ينبغي ألا يُترك جانباً إلى أن يتم الانتهاء من استعراض الأجور لجميع فئات الموظفين.

٤٧ - وتعليقاً على ما ذكرته اتحادات الموظفين ومفاده أن من الضروري الاستمرار في رصد تنفيذ الإطار التعاقدية، أشير إلى أن ثمة دورة للمتابعة والإبلاغ المنتظمين فيما يتعلق بالقرارات والتوصيات الصادرة عن اللجنة، وذلك على النحو المنصوص عليه في المادة ١٧ من نظامها الأساسي.

قرارات اللجنة

٤٨ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة؛
- (ب) تشجيع المنظمات على اتباع المبادئ التوجيهية لإطار الترتيبات التعاقدية عند النظر في إدخال أي تغييرات على المركز التعاقدى للموظفين؛
- (ج) أن تطلب إلى المنظمات التي لم تنفذ الإطار التعاقدى للجنة أن تقوم باستعراض آلياتها التعاقدية في ضوء الإطار، آخذة في اعتبارها تجارب المنظمات الأخرى، وأن تقدم إلى مجالس إدارتها مقترحات بشأن مواءمة ترتيباتها التعاقدية مع الترتيبات المتوخاة في إطار النظام الموحد في أقرب وقت ممكن؛
- (د) الاستمرار في رصد تنفيذ إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية؛
- (هـ) الترحيب بعرض شبكة الموارد البشرية بأن تقدم ورقةً تحدد المسائل المثيرة للشواغل التي قد تحتاج إلى تعديل، بصرف النظر عن مدى ارتياح الشبكة للإطار الحالي إجمالاً؛
- (و) استعراض إطار اللجنة للترتيبات التعاقدية في دورة مقبلة يجري تحديدها في ضوء برنامج عمل اللجنة.

جيم - مدفوعات انتهاء الخدمة والاتجاهات السائدة في إنهاء خدمة الموظفين

٤٩ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٦٥ أن تعيد النظر، في دورتها الحادية والسبعين، في توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية بإدخال العمل في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. ممارسة دفع تعويض عند انتهاء التعاقد للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة بصورة غير طوعية عند انتهاء عقودهم بعد أن تصل مدة خدمتهم إلى ١٠ سنوات متواصلة أو أكثر (A/64/30، الفقرة ٥٩ (ب)). وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة إصدار مبادئ توجيهية لكي تتبعها المنظمة في حالة إنهائها لخدمة الموظف بناء على موافقة الطرفين.

٥٠ - وللنظر في مسألة إدخال العمل بمنح تعويض عند انتهاء التعاقد، أجري مزيد من البحوث بشأن الممارسات المتبعة في المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية الأخرى وبشأن الاتجاهات السائدة فيما يتعلق بترك الموظفين الخدمة في ظل النظام الموحد. كما أعدت

الأمانة مقترحاً لمبادئ توجيهية استعانت فيه بالتعليمات الإدارية القائمة بالفعل في المنظمات المشاركة في النظام الموحد عند إنهاء الخدمة بالتراضي، وأجرت مقارنة لممارساتها بالتفصيل. وقد أحييت النتائج إلى اللجنة لكي تستعرضها. واستناداً إلى التحليل المجري، شملت البنود المستقلة التي تناولتها المبادئ التوجيهية ما يلي: وضع التعريف، وتحديد الأهلية، والأحكام المتعلقة بالبحث عن الوظائف، وفترة الإشعار، وعملية تقديم الطلب، ومستوى التعويض المحسن، وتأجيل إنهاء الخدمة لأغراض التقاعد، ومنع إعادة التوظيف، وغير ذلك من المعايير المتصلة بالأداء.

٥١ - وطلبت اللجنة إلى أمانتها، في عام ٢٠٠٩، أن تجمع كل خمس سنوات بيانات انتهاء خدمة الموظفين في النظام الموحد بالتعاون مع المنظمات، وأن تقوم على هذا الأساس بتحديث المعادلة المستخدمة لحساب الآثار المالية التقديرية المتصلة بمدفوعات انتهاء الخدمة حسب الاقتضاء (المرجع نفسه، الفقرة ٦٧). وقد أرجئت هذه المهمة إلى أن تكمل اللجنة استعراضها الشامل لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للفئة الفنية والفئات العليا. وعند انتهاء الاستعراض المذكور في عام ٢٠١٦، قامت أمانة اللجنة بجمع البيانات من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٥ عن طريق مجلس الرؤساء التنفيذيين وأجرت تحليلات للبيانات المجمعة، وقارنت النتائج بتلك التي سبق التوصل إليها سابقاً في عام ٢٠٠٩ استناداً إلى بيانات الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقد قدمت ٢١ منظمة المعلومات المطلوبة.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٥٢ - فيما يتعلق بالتعويض عن انتهاء التعاقد، رأت شبكة الموارد البشرية أن اعتماد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة يشكل نقطة انطلاق أكثر واقعية، لا سيما في ضوء الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية المختلفة خلال السنوات الأخيرة، وهي الأحكام التي تؤكد أنه من المعقول في الظروف العادية توقع تحديد التعيينات المحددة المدة بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة. واقترحت الشبكة جدولاً أكثر تدرجاً، بحيث يزداد المبلغ المدفوع تدريجياً مع زيادة عدد سنوات الخدمة المستكملة بالنسبة للموظفين المنتهية خدمتهم بعد إتمام خمس سنوات متواصلة كان أداؤهم خلالها مرضياً.

٥٣ - وارتأى ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة أيضاً أن تعويضات انتهاء التعاقد ينبغي أن تستحق بعد خمس سنوات من الخدمة المتواصلة، وأن يكون مبلغها هو الأجر الأساسي لشهر واحد عن كل سنة مستكملة من سنوات الخدمة بحلول وقت انتهائها. وأوضح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، على وجه الخصوص، أن عدداً كبيراً من الموظفين قد أنهت خدمتهم بحلول آجال عقودهم المحددة المدة بسبب عمليات تقليل العمالة التي أجراها

مؤخراً بعض المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وأكد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين أن الموظفين الذين يعملون بموجب عقود محددة المدة يؤدون مهام أساسية شأنهم في ذلك شأن أصحاب العقود الدائمة/العقود المستمرة، وأن الفرق الوحيد بين هذه الأنواع من العقود هو عدم قدرة المنظمات على منح عقود غير محددة المدة. وبالتالي، فإن هاتين الفئتين من الموظفين ينبغي أن تعاملتا على قدم المساواة. وأشارت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن عتبة السنوات الخمس أكثر تمثيلاً مع ممارسات المنظمات الدولية الأخرى التي تعتمد أيضاً التعيينات غير محددة المدة. وأضاف ممثل لجنة التنسيق أن الآثار المالية المتوقعة ينبغي أن تكون قد قلت الآن عما نوقش في بادئ الأمر في عام ٢٠٠٩، نظراً لانخفاض عدد الموظفين الذين تُنهي خدمتهم بعد خمس سنوات من الخدمة وفقاً للإحصاءات الحديثة عن ترك الخدمة.

٥٤ - وأشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الموقف الذي اتخذته الجمعية العامة في الاستعراضات السابقة بشأن مسألة البدء في منح تعويضات عن انتهاء التعاقد. ولاحظت اللجنة في الوقت نفسه المستجدات التي مسّت إطار الترتيبات التعاقدية في النظام الموحد منذئذ. فعندما طُرح اقتراح منح تعويضات عن إنهاء التعاقد على الجمعية العامة للمرة الأولى منذ ما يقرب من ٤٠ عاماً، كانت الممارسة الغالبة في المنظمات هي منح العقود المستمرة/العقود الدائمة. بيد أن منظمات عديدة أوقفت هذه الممارسة، فأصبحت نسبة كبيرة من موظفيها تعمل بعقود محددة المدة. ووجه انتباه اللجنة أيضاً إلى أن "انتهاء آجال العقود" هو السبب الأكثر شيوعاً لترك الموظفين الخدمة، استناداً إلى البيانات المجمعة عن الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥.

٥٥ - وذكر ممثل الأمانة العامة للأمم المتحدة أن مدد عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية وسياقاتها تطورت منذ عقد التسعينات من القرن الماضي. فرغم أن بعثات حفظ السلام عمليات مؤقتة بطبيعتها، فقد أصبحت تميل في الوقت الحاضر إلى الاستمرار لسنوات عديدة، وبات عدد كبير من موظفيها يُعيّن تعييناً محدد المدة. وعند إغلاق البعثات، لا يكون للموظفين المعيّنين محلياً الحق في أن يعاد ندمهم إلى بعثات أخرى ويصبح لزاماً عليهم أن يعثروا على وظائف خارجية، وكثيراً ما يحدث هذا الأمر في بلدان لا تزال اقتصاداتها المحلية تتسم بالضعف. ويعني ذلك أن أغلب الموظفين المعيّنين محلياً الذين خدموا في بعثات حفظ السلام لسنوات عديدة يفتقرون إلى شبكة تضمن لهم الأمان المالي أثناء محاولتهم دخول سوق العمل المحلي مرة أخرى بعد انتهاء خدمتهم في الأمم المتحدة.

٥٦ - واستناداً إلى ما تقدم، ترى اللجنة أن منح الموظفين الذين عملوا بالمنظمة لفترات طويلة تعويضاً عن انتهاء التعاقد، بدلاً من حصولهم على استحقاقات بطالة، عند تركهم العمل بها بحلول آجال عقودهم المحددة يبدو أمراً معقولاً. وعلى وجه الخصوص، أشارت اللجنة إلى أن الترتيبات الحالية لانتهاء الخدمة تسفر عن تباين في معاملة الموظفين الذين عملوا في خدمة المنظمة لفترات طويلة، وأن أوجه التباين هذه تعتمد على ما إذا كانت خدمتهم قد أنهيت قبل انقضاء مدة عقودهم المحددة أم أنهم كانوا وقت انتهاء الخدمة قد استكملوا مدة تعاقدهم تماماً ولم تُجدد عقودهم بعد ذلك.

٥٧ - وأشار أيضاً إلى بعض المشاكل المعقدة التي تنجم على الصعيدين الإداري والميزانيوي عن النظم الحالية لمدفوعات انتهاء الخدمة، ومنها مثلاً إشكالية البتّ فيما إذا كان من الأفضل إنهاء خدمة الموظف الذي يعتري أدائه القصور قبل حلول أجل عقده المحدد أم الانتظار حتى انقضاء مدة العقد، ولوحظت إمكانية التخفيف من تلك المشاكل. وذكر أن المنظمات ستكون بذلك في وضع أفضل يمكنها من إدارة تشكيلة ملاكها الوظيفي مع امتلاكها خياراً إضافياً يميز لها دفع تعويضات عن انتهاء التعاقد بصرف النظر عما إذا كان ذلك يتزامن مع انتهاء عقد الموظف أم لا.

٥٨ - وارتأت اللجنة أيضاً أن المنظمات تحتاج، في ضوء التطورات الأخيرة التي شهدتها الأنشطة الميدانية وأنشطة حفظ السلام في النظام الموحد، إلى آلية لمكافحة الموظفين الذين تنهى خدمتهم لدى المنظمات بعد خدمة طويلة ومثمرة نظراً لتقليص حجم البعثات الميدانية وبعثات حفظ السلام أو إغلاقها. ولوحظ أنه من المرجح أن يواجه هؤلاء الموظفون، بعد انتهاء خدمتهم، صعوبات شديدة في التعامل مع الظروف الاقتصادية المتقلبة والمعاكسة في كثير من الأحيان.

٥٩ - وفيما يتعلق بمستوى التعويض المدفوع عن انتهاء التعاقد، ارتأى بعض أعضاء اللجنة وبعض ممثلي المنظمات أن جدول الشريحتين المقترح مستوٍ أكثر من اللازم وأعربوا عن تفضيلهم لجدول أكثر تدرجاً. وارتأت اتحادات الموظفين أن تعويض انتهاء التعاقد ينبغي أن يكون مساوياً لتعويض إنهاء الخدمة من أجل ضمان العدالة في معاملة الموظفين المنتهية خدمتهم من المعيّنين تعييناً مستمراً أو تعييناً محدد المدة. إلا أن اللجنة أشارت إلى أن تعويض إنهاء الخدمة يختلف عن تعويض انتهاء التعاقد المقترح، فالأول يُمنح عند تقصير مدة التعاقد قبل انتهاء العقد أي أنه ينطوي على عنصر التعويض عن فقدان وظيفة مستمرة، في حين أن النوع الثاني لا ينطوي على مثل هذه الخسارة. ورأت اللجنة بناءً على ذلك أن استنتاجها

السابق بشأن عدم استصواب المساواة بين مستوى التعويض عن انتهاء التعاقد والتعويض عن إنهاء الخدمة لا يزال استنتاجاً له وجهته.

٦٠ - وأفيدت اللجنة بأنه، استناداً إلى أحدث البيانات المجمعة عن ترك موظفي النظام الموحد الخدمة، يبلغ متوسط عدد حالات انتهاء الخدمة ٢ ٤٠٠ حالة ويصل متوسط مدة الخدمة المستخدم في احتساب الآثار المالية غير المتصلة بالمرتبات الناتجة عن تسويات جدول المرتبات الأساسية/الدنيا ١٢ أسبوعاً.

٦١ - واستناداً إلى تلك الافتراضات، قُدرت الآثار المالية المترتبة على إدخال العمل بتعويض انتهاء التعاقد بما مبلغه ١,٦٤ مليون دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

٦٢ - وفيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية المنظمة لإنهاء الخدمة بالتراضي، أكدت شبكة الموارد البشرية أن إنهاء الخدمة بالتراضي هو نتيجة عملية تفاوضية بين المنظمة وفردى الموظفين ترهن بالقرار الإداري لرئيسها التنفيذي. وترى شبكة الموارد البشرية أن هذا النهج لا يصلح لأنظمة تنطبق على الجميع دون تمييز. وبما أن البت فيما إذا كان إنهاء الخدمة بالتراضي يعتبر في حالات محددة ضرورياً لما فيه مصلحة المنظمة أم لا هو أمر متروك لرئيسها التنفيذي، فليس بإمكان الشبكة أن تقرر أي قيود تستند إلى مجموعة من السيناريوهات المحددة مسبقاً. ولدى الشبكة تحفظات شديدة فيما يتعلق بالشروط المقترحة لمسألة البحث عن وظيفة ومعايير الأهلية ومستوى التعويض المحسن، إذ إن تلك الأحكام قد تعزز الانطباع بأن عدداً من الحالات يمكن أن يؤدي إلى الحصول على استحقاقات بعينها في حين أن المطلوب هو أن تقرر تلك الأحكام بطبيعة حالات فردية محددة.

٦٣ - وذكرت اتحادات الموظفين أنها لا تستطيع أن تؤيد المبادئ التوجيهية المقترحة لإنهاء الخدمة بالتراضي. وأشار اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين إلى أن المبادئ التوجيهية تقترح، في جملة أمور، منع إعادة التوظيف لمدة ٣٦ شهراً، وهي مدة يرى الاتحاد طويلة للغاية. ورأى اتحاد رابطات الموظفين أيضاً أن اتخاذ قرار بشأن فترة منع إعادة التوظيف ينبغي أن يُترك للمنظمات كي تبت فيه. وارتأت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن إنهاء الخدمة بموجب الاتفاق المتبادل يستند إلى عملية للتفاوض الفردي بين الموظف والمنظمة، وهي عملية تتوقف على ظروف فردى الموظفين. ولذلك، سيكون من الصعب على اللجنة أن تبت في هذا الأمر.

٦٤ - ولاحظت اللجنة أن القصد من اقتراح مبادئ توجيهية هو أن تتخذ إطاراً عاماً لتنظيم هذه المسألة وأشارت إلى ضرورة إعطاء المنظمات المرونة اللازمة في تطبيقها، مع

مراعاة تنوع طبيعة عملياتها وما يترتب على ذلك من احتياجات الموارد البشرية. وشددت اللجنة في الوقت نفسه على أن أي ترتيبات مقترحة لتنظيم إنهاء الخدمة بالتراضي ينبغي أن تحظى بالدعم الكامل من المنظمات إذا أريد لها أن تكون فعالة.

٦٥ - ولاحظت اللجنة كذلك أن الترتيبات المعمول بها فيفرادى المنظمات حالياً لإنهاء الخدمة بالتراضي كانت فيما يبدو وافية بالغرض على مر السنوات، فقد أتاحت للمنظمات التعامل مع ظروف شديدة التباين وقعت فيها حالات إنهاء الخدمة هذه. ولذلك تخلصت اللجنة إلى أن إدخال العمل بمبادئ توجيهية متفق عليها بشأن إنهاء الخدمة بالتراضي أمر يستلزم مزيداً من الدراسة من جانب المنظمات ومزيداً من التنسيق معها بحيث تؤخذ في الاعتبار جميع الطوارئ والشواغل الممكنة.

قرارات اللجنة

٦٦ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تحيل إلى الجمعية العامة، واضعةً في اعتبارها قرار الجمعية معاودة النظر في المسألة في دورتها الحادية والسبعين وفي ضوء التغير في الاحتياجات التشغيلية، لا سيما في مجال حفظ السلام، وما يترتب عليه من احتياجات تخطيط القوة العاملة، توصيتها السابقة بشأن البدء في منح تعويض عن انتهاء التعاقد للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة الذين تنتهي خدمتهم في المنظمة عند انقضاء آجال عقودهم وبعد أن يكونوا قد أمضوا مدة ١٠ سنوات متواصلة أو أكثر في خدمتها (A/64/30، الفقرة ٥٩ (ب) والمرفق الثالث)؛

(ب) معاودة النظر في المبادئ التوجيهية لإنهاء الخدمة بالتراضي في دورة لاحقة؛

(ج) استخدام إحصاءات محدثة عن انتهاء الخدمة في حساب الآثار المالية غير المتصلة بالمرتبات التي تنجم عن تسويات جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

دال - المسائل المتعلقة بمجموعة عناصر الأجر

١ - حالة تنفيذ المجموعة الجديدة لعناصر الأجر في النظام الموحد

٦٧ - طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢٤٤/٧٠، أن توافيها في دورتها الحادية والسبعين بتقرير مرحلي عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد. وقد قدمت المنظمات المشاركة في النظام الموحد تقارير عن حالة تنفيذها لمجموعة العناصر هذه عن طريق

شبكة الموارد البشرية، وتُعرض نبذة عامة عن هذه المعلومات في الجدول الوارد في المرفق الثالث لهذا التقرير.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

٦٨ - شرح ممثل شبكة الموارد البشرية الجدول الذي يتضمن ثلاثة مؤشرات عن الاستعداد للتنفيذ هي: درجة الاستعداد من منظور سياسات الموارد البشرية، ودرجة الاستعداد التقني التي تتعلق بِنُظم التخطيط المركزي للموارد، وحالة الإدارة. وأشار الممثل إلى أن القرار المذكور أعلاه ينص على ثلاثة مواعيد لبدء النفاذ هي: ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ بالنسبة لتسعة من العناصر المشمولة بمجموعة عناصر الأجر، بما فيها بدل العمل في الميدان وبدل الانتقال، و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ بالنسبة لجدول المرتبات الموحد والعناصر المتصلة به، و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ وهو التاريخ المتخذ كنقطة مرجعية لاعتماد السنة الدراسية الجارية حينئذ نقطة البدء في تنفيذ النظام الجديد لمنحة التعليم.

٦٩ - وأكد الممثل أن معظم المنظمات قد نفذت المرحلة الأولى حتى ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. وأضاف أن هيئات إدارة بعض الوكالات المتخصصة قررت إرجاء تلك المرحلة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ويُعزى قرارها أساساً لسببين رئيسيين هما: (أ) لأغراض تبسيط الإجراءات الإدارية عند تنفيذ المرحلتين الرئيسيتين في الوقت نفسه؛ (ب) لاعتبارات تتعلق بالميزانية والتكاليف تخص تلك المنظمات تحديداً.

٧٠ - وأشار الممثل أيضاً إلى سياسات الموارد البشرية وشؤون الإدارة، قائلاً إن جميع المنظمات تقريباً جاهزة للتنفيذ على هذين الصعيدين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. أما على الصعيدين التشغيلي والتقني، فقد أعلنت جميع المنظمات، بما فيها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ومع استثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، أنها ستكون جاهزة للتنفيذ أو أنها لا تتوقع أي مصاعب تعوق التنفيذ بأثر رجعي لفترة زمنية قصيرة جداً في حالة عدم جاهزية نظمها المتعلقة بالتخطيط المركزي للموارد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وهو التاريخ المقرر لبدء النفاذ.

٧١ - وأشار إلى أن المنظمات حاولت تنسيق وتوحيد الجهود التي تبذلها استعداداً لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة. فقد اتصلت المنظمات التي تستخدم برنامج SAP كنظام للتخطيط المركزي للموارد، على سبيل المثال، بالشركة المنتجة للبرنامج المذكور لتطوير حل تقني موحد. ومما يؤسف له أن هذا الحل التقني لا يتوقع استلامه إلا بحلول نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وهو ما يستتبع مشكلة تتعلق بإدارة المخاطر إذ إن الأنشطة السابقة

لتعميم التطبيق، بما فيها أنشطة التحقق من جودة البرامجيات واختبار التغييرات، ينبغي الاضطلاع بها قبل التنفيذ. ولذلك شرعت غالبية المنظمات التي تستخدم برنامج SAP، باستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، في استحداث حلول خاصة بها بتكلفة إضافية من أجل الامتثال لمطلب التنفيذ في المهلة الزمنية المقررة. أما المنظمات الصغيرة ذات الهياكل الأقل تعقيداً، فلم تواجه عموماً مشاكل كثيرة على صعيد التنفيذ التقني.

٧٢ - وذكرت الأمانة العامة للأمم المتحدة، من جانبها، أنها واجهت قدراً أكبر بكثير من التعقيدات، وأشارت إلى أن المنظمة لن تكون مستعدة لتنفيذ جدول المرتبات الموحد والعناصر المتصلة به في موعد التنفيذ المقرر الذي حُدد بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وذلك رغم ما تبذله من جهود حثيثة في هذا الصدد، ولن تكون قادرة على التعامل مع مسائل التنفيذ بأثر رجعي نظراً لحجم تلك العملية وضخامتها.

٧٣ - وأفيدت اللجنة بأن الأمين العام قدّم مذكرة إلى الجمعية العامة يقترح فيها تغيير موعد بدء النفاذ المقرر لاثني من عناصر الأجر هما بدل عدم نقل الأمتعة وحافز التنقل، إلى ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦، وموعد تنفيذ جدول المرتبات الموحد الجديد وما يتصل به من استحقاقات إلى ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بدلا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وذلك لمعالجة تحديات إدارة المخاطر المذكورة أعلاه. وقد نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في مذكرة الأمين العام (A/70/896) وقدمت تقريرها (A/70/961) إلى اللجنة الخامسة في نهاية حزيران/يونيه ٢٠١٦. وبالنظر إلى أن اللجنة الخامسة لم تشرع بعد في مناقشة هذه المسألة، فليس من المرجح أن يُتخذ قرار في هذا الشأن قبل كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

٧٤ - وأوضح ممثل شبكة الموارد البشرية أن مجالس إدارة الوكالات المتخصصة قد وافقت بالفعل على تنفيذ المرحلة الثانية (الجدول الموحد والاستحقاقات ذات الصلة) من مجموعة عناصر الأجر الجديدة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، وأنها لن تجتمع مرة أخرى إلا بعد انقضاء عدة أشهر على هذا التاريخ المتفق عليه لبدء التنفيذ. وإذا ما أقرت الجمعية العامة طلب تأجيل المرحلة الثانية بالنسبة للأمم المتحدة، فإن تطبيق قرار التأجيل هذا على مستوى المنظومة بأسرها وفي تلك المرحلة المتأخرة سيؤدي إلى تحديات عملية واسعة النطاق.

٧٥ - وقدّم ممثل عن الأمانة العامة للأمم المتحدة إيضاحات إضافية بشأن الطلب الذي قدمته المنظمة إلى الجمعية العامة. وأوضح ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن الصناديق والبرامج مستعدة للتنفيذ في الوقت المحدد وأنها تفضل عدم تأجيله، خاصة وأن جهودها مكثفة قد بُذلت لتوعية الموظفين كما أن التأجيل مرة أخرى سيؤدي حتماً إلى زيادة تكاليف

التنفيذ. وفي حالة إرجاء الأمم المتحدة التنفيذ، فإن الصناديق والبرامج تود المضي قدماً في تنفيذ الجدول الموحد الجديد وفقاً للإطار الزمني الأصلي الذي قرره الجمعية العامة. وتحدث ممثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، فأيد ما جاء على لسان ممثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وأضاف أن المنظمات سيتعين عليها في المستقبل القريب جداً أن تعلم موظفيها المعينين حديثاً، الذين يلتحقون بالعمل بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بمجموعة العناصر المكونة للأجر المستحق لهم. وبالتالي، فليس لها من خيار سوى التقيد بالقرار. وأشارت اليونسكو إلى أنها تستخدم نظام التخطيط المركزي للموارد نفسه الذي تعتمد عليه الأمم المتحدة، إلا أن لديها خبراء متعاقدين على الصعيد الداخلي كما أنها صممت حلولاً خاصة بها.

٧٦ - وأشار ممثلو اتحادات الموظفين إلى أن اختلاف مواعيد التنفيذ سيثير المشاكل. وقالوا علاوة على ذلك إنه ليس من المعروف ما إذا كانت الجمعية العامة ستبت في طلب الأمين العام وما ستنتهي إليه في هذا الصدد. وأعربت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن قلقها لاعتزام إحدى المنظمات "التحلل" من الامتثال لجميع مواعيد التنفيذ المنطبقة على مجموعة عناصر الأجر الجديدة. وأكد اتحاد الموظفين أنه على يقين من أن التأخير سيستتبع رد المستحقات بأثر رجعي وسيفضي إلى عدم المساواة في معاملة الموظفين من مختلف المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وحذر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين من أن اختلاف تواريخ التنفيذ والفروق في الجداول المستخدمة ربما يؤديان أيضاً إلى وقوع مشاكل مع صندوق المعاشات التقاعدية وحدوث مزيد من التأخيرات في هذا الصدد، وقد يفضيان بصفة عامة إلى مشاكل ناجمة عن صرف المدفوعات بأثر رجعي.

٧٧ - وأشار أعضاء اللجنة إلى أن المنظمات مُنحت مهلةً للتحضير لبدء تطبيق الجدول الموحد مدتها سنة واحدة، وهم يرون أن في ذلك متسعاً من الوقت مع التسليم بأنه ستكون هناك تحديات قانونية وتشغيلية ستنشأ عن العمل بنظامين مختلفين في الوقت نفسه. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن إدارة صندوق المعاشات التقاعدية أشارت إلى أنها لا تريد إعادة حساب استحقاقات المعاشات التقاعدية أو مبالغها التراكمية بأثر رجعي. وأشارت اللجنة إلى أن التأخر في التنفيذ سيكون له أثره على التكلفة.

قرار اللجنة

٧٨ - قررت اللجنة، وقد أعربت عن قلقها إزاء تأخر التنفيذ في بعض المنظمات، أن تحيط علماً بالمعلومات المقدمة من المنظمات والتي درستها بعناية، وأن تحيل المعلومات المتعلقة بحالة التنفيذ إلى الجمعية العامة، بصيغتها الواردة من المنظمات والمتضمنة في المرفق الثالث لهذا التقرير.

٢ - دورات استعراض مستوى البدلات القائمة

٧٩ - طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة، في قرارها ٢٤٤/٧٠، أن تستعرض جميع البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها بهدف تقييم الاحتياجات اللازمة لإجراء تعديلات في اتجاه الزيادة. ولما كانت اللجنة عاكفة آنذاك على إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر وفي ضوء سابق طلب الجمعية العامة إليها في القرار ٢٥٣/٦٨ ألا توصي بزيادة أي من البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها لحين تقديم التقرير المتعلق بالاستعراض الشامل (المرحلة الأولى) إلى الجمعية، لم تقم اللجنة باستعراض مستوى العديد من البدلات منذ بدء الاستعراض في عام ٢٠١٣.

٨٠ - وقدمت أمانة اللجنة ورقة من ورقات غرف الاجتماعات أوردت فيها عرضاً موجزاً للبدلات القائمة واقترحت دورات التعديل الممكنة. وتناول العرض مجموعتين عامتين من البدلات هما: (أ) بدلات العمل في الميدان والمدفوعات المتصلة بالانتقال؛ (ب) بدلات الإعاقة وخطة منح التعليم. واقتُرحت دورة مدتها خمس سنوات لبدلات العمل الميداني من أجل مواءمتها مع نتائج الاستعراض المتعلق باستمرار الحاجة إلى حافز التنقل الذي أوصت به اللجنة في عام ٢٠١٥.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

(أ) بدلات العمل في الميدان والمدفوعات المتصلة بالانتقال

٨١ - فيما يتعلق بالدورة المقترحة لبدلات العمل في الميدان والبدلات ذات الصلة، استفسرت شبكة الموارد البشرية عن جدوى استعراض بعض بدلات العمل في الميدان كل خمس سنوات حسب ما هو مقترح، عوضاً عن إجراء مثل هذا الاستعراض كل ثلاث سنوات كما هو الحال الآن. وأشارت الشبكة إلى أن بعض البدلات كان يُحدَّث في الماضي على أساس سنوي عندما كانت تلك البدلات مرتبطة بمجداول المرتبات. أما البدلات الأخرى، فكانت تستند إلى مؤشرات يتواتر تحديثها، مثل بدل الإقامة اليومي الذي كان

يشكل الأساس لتحديد بدل الإحلاء الأمني. وأضاف ممثل الشبكة أن مبلغ بدل الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة يراعى في تحديده تكبد الموظف لنفقات مالية إضافية؛ ولذلك يُستصوب استعراض هذا النوع من البدلات بصورة أكثر تواترا نظرا لأن المصروفات في تزايد مستمر.

٨٢ - وأعرب ممثلو اتحادات الموظفين الثلاثة عن تشككهم في صحة الأساس المنطقي لتغيير دورات الاستعراض من ثلاث إلى خمس سنوات، لا سيما وأن المنظمات تشهد تغيرات كثيرة في الوقت الحاضر.

٨٣ - واستصوبت اللجنة الإبقاء على دورة استعراض تتم كل ثلاث سنوات، معتبرة أن الاستعراض لا بد أن يكون حسن التوقيت في عالم اليوم الذي يتسم بالتقلب نوعاً ما. وأشارت إلى أنه تم تحديد جدول زمني لاستعراض حافز التنقل كل خمس سنوات من أجل البت في استمرار الحاجة إليه، وهو استعراض لا يتعلق بمستوى الحافز في حد ذاته. وأعربت اللجنة عن رغبتها في الإبقاء على التمييز بين استعراض مستوى البدلات واستعراض استمرار الحاجة إلى حافز التنقل. أما البدلات الأخرى المتصلة بالعمل في الميدان، مثل بدل المخاطر وبدل الإحلاء الأمني، التي لم تراجع مستوياتها منذ بدء تطبيقها في عام ٢٠١٢، فسوف تُستعرض في عام ٢٠١٧.

٨٤ - ولضمان مستويات مناسبة من البدلات، اعتبرت اللجنة أن فترة الخمس السنوات الإجمالية التي يقترح اعتمادها لدورات التعديل قد تكون أطول مما ينبغي بالنسبة لبعض البدلات، وارتأت ضرورة التمييز بين البدلات التي تشكل حوافز (مثل حافز التنقل) وتلك التي تُصرف لرد التكاليف المتكبدة (مثل بدل الإحلاء الأمني).

٨٥ - وبالنظر، على سبيل المثال، في المؤشرات^(٣) المحددة لتعديل مستويات بدل التنقل والمشقة عندما جرى فصلها عن جدول المرتبات، تبين أن بعض المؤشرات يركن بقوة دولار الولايات المتحدة الذي يمكن أن يرتفع سعر صرفه أو ينخفض. وأشار إلى أنه عندما شهدت المؤشرات، إبان الاستعراض الأخير المجرى في عام ٢٠١١ زيادة قدرها ٧,٣٣ في المائة و ٢,٦٣ في المائة و ٥,٤٤ في المائة على التوالي، اتبعت اللجنة نهجا عمليا ورفعت مستوى تلك البدلات بنسبة ٢,٥ في المائة. وأضيف أن تحليل المؤشرات على مدى السنوات الخمس الماضية لن يؤدي إلى أي تعديلات، لأن التغيير كان محدودا في جدول المرتبات

(٣) متوسط التغير في صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مواقع المقار الثمانية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة؛ والتغير في الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل بناء على عوامل التضخم في ٢١ بلدا؛ والتغير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا.

الأساسية/الدنيا وكان سالباً فيما يتعلق بالرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل بناءً على عوامل التضخم في ٢١ بلداً.

٨٦ - وأثار ممثلو اتحادات الموظفين أيضاً مسألة المنهجية المستخدمة لتصنيف درجة المشقة في مراكز العمل الميدانية، وارتأوا ضرورة استعراضها. ورغم أن هذه المسألة لا تمت بصلة للموضوع، فقد أحاطت الأمانة اللجنة علماً بالعمل الجاري حالياً بشأن استعراض منهجية تصنيف درجة المشقة، لا سيما فيما يتعلق بمراكز العمل من الفئة "ألف"، وأبلغتها بأنها ستوافي بمزيد من التفاصيل بشأنها في دورة مقبلة.

(ب) بدلات الإعالة وخطة منح التعليم

٨٧ - لم يعرب المشاركون عن أي اعتراض على دورات التعديل المقترحة لبدلات الإعالة، وهي: بدل إعالة الأولاد، وبدل إعالة الأولاد المعوقين، وبدل المعالين من الدرجة الثانية، وبدل الزوج، وبدل الوالد الوحيد. لكنهم طرحوا بعض الأسئلة والشواغل بشأن الجدول الزمني المتعلق بالخطة الجديدة لمنح التعليم. وتساءلت اتحادات الموظفين على وجه الخصوص عن جدوى التأخير حتى عام ٢٠١٩ في موعد إجراء استعراض للجدول التنازلي لمنح التعليم ومستويات مبلغ الدفعة الواحدة المسدد لتغطية تكاليف الإقامة الداخلية. وذكر ممثل اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بأن الخطة الجديدة لمنح التعليم ينبغي تنفيذها اعتباراً من السنة الدراسية ٢٠١٧/٢٠١٨. وقال إنه إذا تعذر لأي سبب من الأسباب تنفيذ النظام الجديد بحلول ذلك الوقت، فسيتعين استخدام الحدود القصوى المعتمدة للفترة ٢٠١٤/٢٠١٥ لتحديث الحدود القصوى للسداد في ظل النظام الحالي. وشدد أيضاً على ضرورة الإبقاء على دورة الاستعراض التي تُجرى كل سنتين، لأن الرسوم الدراسية لا تزال تتغير بسرعة. وأضاف ممثل لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة أن الجمعية العامة لم تستبعد صراحة إجراء استعراض لمعدلات منح التعليم قبل اعتماد النظام الجديد، وبالتالي فإن لهذا الاستعراض ما يبرره. ولوحظ أن الحدود القصوى للفترة ٢٠١٠/٢٠١١ قد استخدمت بالفعل لمدة خمس سنوات ويمكن استخدامها لسنة سادسة، وأن معدلات الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥ ستُستخدم لمدة أربع سنوات على الأقل إذا أُقر الجدول الزمني المقترح. ويعني ذلك أن مستويات رد التكاليف لن تعبر عندئذ عن الواقع.

٨٨ - وطلب بعض من المنظمات وأعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية المزيد من التوضيح والشرح للجدول الزمني المقترحة لمنح التعليم. وفي هذا الصدد، أُفيدت اللجنة بأن ردّ المصروفات سيستند حصراً، في ظل النظام الجديد، إلى مستويات الرسوم الدراسية وليس إلى

مطالبات منح التعليم كما كان الحال من قبل. ويغني ذلك عن الحاجة إلى الانتظار ريثما يتم جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالمطالبات حتى يتسنى استعراضها، ومن ثم يتيح حساب معدلات رد المصروفات على أساس مستويات الرسوم الدراسية المحدثة. وأشار إلى أن الجدول التنازلي الذي أقرته الجمعية العامة في نهاية عام ٢٠١٥ استند بالفعل إلى معدلات الرسوم الدراسية للفترة ٢٠١٤/٢٠١٥.

٨٩ - ولاحظت اللجنة أن الاستعاضة عن معدلات رد المصروفات المحسوبة لكل بلد على حدة بجدول عالمي يؤدي إلى زيادة في المبالغ المسددة، وهي زيادة لا يستهان بها بالنسبة للعديد من مناطق العملات/البلدان الحالية بما في ذلك أضخمها وهو دولار الولايات المتحدة خارج الولايات المتحدة. وسيضمن ذلك معدلات سداد معقولة لبضع سنوات قادمة على الأقل.

٩٠ - وفي ضوء الاعتبارات الواردة أعلاه، أُشير إلى أن الجدول الزمني المقترح سيتيح اعتماد الدورة المقترحة لاستعراض المنحة كل سنتين وسيتمكّن من تحديث الجدول التنازلي ومبالغ الدفعة الواحدة المسددة لتغطية تكاليف الإقامة الداخلية بعد سنتين من تاريخ بدء العمل بالنظام الجديد، دون المساس بكفاية مستويات رد المصروفات خلال السنوات الأولى من تطبيق الخطة الجديدة.

٩١ - وختاماً، أُشير فيما يتعلق بمنهجية منحة التعليم إلى أن الجمعية العامة طلبت، في قرارها ٢٤٤/٧٠، موافقتها بتقرير تقييمي شامل عن مجموعة عناصر الأجر بحلول عام ٢٠٢٠. وارتئي أن لا غنى عن أن يتناول هذا التقرير منحة التعليم أيضاً.

قرار اللجنة

٩٢ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) استعراض مستوى البدلات الواقعة في نطاق اختصاصها وفقاً للجدول الزمني الوارد في المرفق الرابع لهذا التقرير؛

(ب) تأكيد أن حافز التنقل سيخضع للاستعراض لتبين ما إذا كانت الحاجة إليه لا تزال قائمة بعد انقضاء خمس سنوات على بدء تنفيذ مجموعة عناصر الأجر المنقحة (أي في عام ٢٠٢١).

٣ - استخدام فئات الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة

٩٣ - قررت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين إجراء استعراض شامل لمجموعة عناصر الأجر في ظل النظام الموحد. وقررت أيضاً أن يبدأ استعراض الأجر بالفئة الفنية والفئات العليا وأن يوسع فيما بعد ليشمل الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (A/69/30، الفقرتان ٥٠ و ٥٣).

٩٤ - وأشارت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥١/٦٩، إلى اعتزام اللجنة استعراض مجموعة عناصر الأجر الخاص بموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين بمجرد إتمام الاستعراض المتعلق بمجموعة عناصر الأجر الذي يحصل عليه موظفو الفئة الفنية والفئات العليا.

٩٥ - واستعرضت اللجنة، في دورتها الثانية والثمانين المعقودة في عام ٢٠١٦، وثيقتين، تضمنت إحداهما عرضاً عاماً لفئات الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة وتناولت الأخرى استخدام فئات الموظفين في النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد أوردت الوثيقتان عرضاً لتطور فئات الموظفين منذ بدايتها، وإحصاءات عامة عن الموظفين على مدى السنوات الأخيرة، ومعلومات عن استخدام التصنيف الموحد لرموز الفئات المهنية وعن أنماط تنقل الموظفين وتوزيع الموظفين على الرتب الوظيفية. وتناولت الورقتان التداخل البادي بين المهام الموكلة إلى الفئات المختلفة، لا سيما التداخل بين فئة الخدمة الميدانية من جهة والفئة الفنية وفئة الخدمات العامة من جهة أخرى. وقدمتا أيضاً تفاصيل عن اختلاف الممارسات بين المنظمات فيما يتعلق باستخدام الموظفين الفنيين الوطنيين، حيث إن بعض المنظمات يُكثر من استخدام تلك الفئة في حين لا تستخدمها منظمات أخرى، مثل المنظمات الموجودة في المقر. وأخيراً، رُوِّدَت اللجنة ببعض الأمثلة على الممارسات الخارجية المتبعة في استخدام الموظفين المعيّنين محلياً وأولئك المعيّنين دولياً.

٩٦ - وفي ضوء هذه المناقشة، وافقت اللجنة على ضرورة دراسة أنماط استخدام جميع فئات الموظفين، من حيث صلتها بالاستعراض الشامل لمجموعة عناصر الأجر، قبل الشروع في إجراء الاستعراض الفعلي لمجموعة عناصر الأجر الخاصة بكل فئة من الفئات. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة إلى أمانتها أن توافيها بمعلومات إضافية عن الجوانب التالية:

(أ) الأساس المنطقي المتعلق بالفئات المختلفة وتعريفها وخصائصها؛

(ب) أوجه التداخل أو الثغرات المحتملة في توزيع المهام بين الفئات المختلفة مقارنة بمعايير تصنيف الوظائف التي وضعتها اللجنة وفقاً للمادة ١٣ من نظامها الأساسي؛

(ج) استعراض المعايير والمبادئ التوجيهية الحالية التي تنظم استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين في ضوء الولايات الحالية للمنظمات وما يتصل بها من اختلافات في سياق العمل؛

(د) إمكانية تطبيق المعايير الحالية التي وضعتها اللجنة لتصنيف الوظائف على الوظائف المشمولة بفئة الخدمة الميدانية، و/أو إمكانية قيام اللجنة بوضع معيار لتصنيف الوظائف المشمولة بفئة الخدمة الميدانية ووضع معايير/مبادئ مناسبة تستخدمها فئة الخدمة الميدانية فيما يتعلق بمجالات/مهام العمل؛

(هـ) تطوير المسار الوظيفي داخل الفئات المختلفة وفيما بينها.

٩٧ - وطلبت اللجنة إلى المنظمات واتحادات الموظفين أيضاً تقديم معلومات عن الممارسات والاحتياجات فيما يتعلق باستخدام مختلف فئات الموظفين في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة مقارنةً بالأساس المنطقي الأصلي الذي اعتمد لتنظيم استخدامها.

٩٨ - وقد اقترحت أمانة اللجنة إجراء الاستعراض على مراحل، بحيث يتجه التركيز في المرحلة الأولى إلى دراسة المسائل الثلاث الأولى المذكورة أعلاه على نحو ما طلبت اللجنة، إضافة إلى المدخلات التي ترد من المنظمات واتحادات الموظفين بشأن استخدام مختلف فئات الموظفين والاحتياجات والممارسات المتعلقة بها. ثم تُستعرض في المرحلة الثانية مسألتا فئة الخدمة الميدانية وتطوير المسار الوظيفي، علاوة على استخدام فئات الموظفين وأي مسائل أخرى تحددها اللجنة.

٩٩ - وفي الدورة الثالثة والثمانين، عُرضت نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجرتها اللجنة بين الموظفين في عام ٢٠١٣، وهي الدراسة التي ركزت على الردود الواردة من الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي فئة الخدمات العامة وفئة الخدمة الميدانية. وأسفرت نتائج الدراسة عن تبين اختلافات طفيفة نسبياً بين الفئات المذكورة فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في جاذبيتها بالنسبة للموظفين واستخدامهم في إطارها والقدرة على الاحتفاظ بهم. وعلاوة على ذلك، قُدمت المعلومات التي تم الحصول عليها من المنظمات عن تشكيلة الملاك الوظيفي بها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، مع تفاصيل عن فئات الموظفين الثلاث. وعُرضت معلومات عن الأساس المنطقي المتعلق بفئات الموظفين الأربع وتعريفها وخصائصها، بما في ذلك متطلبات المؤهل التعليمي الاعتيادية في كل منها والتميز حسب الرتبة. وعند التطرق إلى مناقشة الثغرات وأوجه التداخل المحتملة في المهام، عُرضت مرة أخرى المعلومات المقدمة في الدورة الثانية والثمانين بشأن تداخل المهام بين رتب فئة الخدمة الميدانية ورتب فئات

الموظفين الأخرى، مثل التداخل في المهام بين الرتب من م-٢ إلى م-٥ (فئة الخدمة الميدانية) والرتب من ع-٣ إلى ع-٧ (فئة الخدمات العامة) وبين الرتبتين م-٦ و م-٧ (فئة الخدمة الميدانية) والرتبتين ف-٣ و ف-٤ (الفئة الفنية).

١٠٠ - وفيما يتعلق بالممارسات المتبعة حالياً في استخدام فئات الموظفين، عُرِضَت معلومات عن تحويل الوظائف في عمليات حفظ السلام والمكاتب الميدانية إلى وظائف يشغلها وطنيون الذي يتم بناءً على طلب الجمعية العامة في قراراتها ٢٧٦/٦١ و ٢٦٤/٦٦، وسيقت الأمثلة على ذلك. أما فيما يتصل باستعراض المعايير المتعلقة بالموظفين الفنيين الوطنيين، فقد أُشير إلى المناقشات التي أجرتها اللجنة في دورتها السابقة. ولوحظ أن الزيادة في استخدام تلك الفئة تعكس الأثر الإيجابي الذي ينجم عن استخدام هؤلاء الموظفين وتُعزى إلى التغيرات المدخلة على ولايات المنظمات التي تقتضي منها اتباع نهج جديد لإزاء طرائق تنفيذ برامجها. ولوحظ أيضاً أن ازدياد أهمية العمل المباشر مع البلدان والمناطق فيما يتعلق بمشاريع بناء القدرات هو الذي أدى في الأساس إلى تزايد الحاجة إلى الموظفين الفنيين الوطنيين الذين يشكل إلمامهم بالظروف المحلية مطلباً جوهرياً لتيسير العمل بالتعاون مع البلدان. وكانت اللجنة قد أقرت من قبل بأن أموراً كثيرة قد تغيرت من حيث ماهية الأنشطة التي تُكَلَّف بها المنظمات وأشارت إلى ضرورة إعادة النظر في المعايير التي تتبعها لاستخدام الموظفين. وفي الختام، اقترح أن يجري استطلاع الخيارات الممكنة بالتشاور مع المنظمات، ومن هذه الخيارات مثلاً: (أ) تعديل المعايير الحالية المتعلقة بالموظفين الفنيين الوطنيين لإضفاء بعض المرونة عليها، كالاستخدام من داخل المنطقة؛ (ب) استحداث فئة للموظفين الفنيين ذوي الخبرة المحلية تسمح باستخدام الموظفين محلياً بصرف النظر عن جنسية المرشح.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٠١ - أحاطت شبكة الموارد البشرية علماً بالوثيقة. وذكرت أنها تود أن تركز كخطوة أولى على استعراض فئتي الموظفين الفنيين الوطنيين والخدمة الميدانية. واتفقت الشبكة مع اللجنة من حيث المبدأ في رأيها القائل بأن معايير استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين تستحق المزيد من الدراسة، بما في ذلك النظر في زيادة المرونة والتوسع في استخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، حيث إن هذا الأمر يتوافق مع الزيادة المشهودة في الخدمات المشتركة من المقر والمكاتب الإقليمية ومع أغراض تنفيذ المهام الإدارية الأساسية التي تتطلب في رأي المنظمات موظفين فنيين وطنيين ذوي خبرات تركز على البعد الإقليمي. وذكرت الشبكة أن هناك ثلاثة جوانب في الأحكام الحالية يجدر تعديلها في الأجل القريب، وهي: (أ) شرط الجنسية؛ (ب) الحكم الحالي الذي يقصر عمل هذه الفئة من الموظفين على السياق الوطني

دون غيره؛ (ج) الحكم الحالي الذي يمنع استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار. وطلبت الشبكة إلى اللجنة أن تنظر في هذه الجوانب وأن تحدث الأحكام الحالية في ضوء الحقائق الراهنة. ومن بين هذه الحقائق مفهوم "بناء القدرات الوطنية" الذي ينبغي أن يعاد النظر في المقصد الأصلي منه في ضوء الظروف السائدة في أسواق العمالة الماهرة.

١٠٢ - وفيما يتعلق بفئة الخدمة الميدانية، وافقت الشبكة على أن هناك ما يبرر مطلب إجراء تحليل متعمق يهدف إلى الكشف عن أي أوجه تداخل بين العمل الذي يؤديه موظفو هذه الفئة والعمل الذي يؤديه موظفو الفئات الأخرى، بما في ذلك الشروط التي تحكم استخدام هذه الفئة من الموظفين في المستقبل. ووافقت الشبكة على أن الحاجة إلى المهام التي يؤديها موظفو الخدمة الميدانية لا تزال مستمرة. فهؤلاء الموظفون لديهم نوعية محددة للغاية من المهارات والخبرات والخلفيات، وخصوصاً فيما يتعلق بالمهام الإدارية والأمنية والتقنية مثل اللوجستيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأعمال الهندسية والمجالات ذات الصلة، وكثيراً ما "يمهدون الطريق" لنشر البعثات الميدانية واستمرار أنشطتها وتصفيته بصورة ناجحة وللعمل الذي تقوم به مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى في مراكز العمل الجديدة والخفوفة بالتحديات. وفي ضوء هذه الظروف، ينبغي أن تظل هذه الفئة عنصراً أساسياً في ملاك الموظفين في البعثات الميدانية وأن يظل محور تركيزها منصباً على سرعة النشر.

١٠٣ - ورأت الشبكة أن هناك ترابطاً وثيقاً بين الإطار التعاقدي واستخدام فئات الموظفين. وإلى جانب التغيرات الفورية التي يلزم إدخالها فيما يتعلق بفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، تشعر الشبكة أنه من المفيد إجراء المزيد من المناقشات والتحليلات بشأن سبل مواصلة تبسيط وترشيد فئات الموظفين المختلفة على المدى الطويل. وأعربت الشبكة عن اهتمامها من حيث المبدأ بالترتيبات المستقبلية التي ترشّد عدد الفئات لتصل بها إلى الحد الأدنى الضروري. وقالت إن هذا الأمر سيتطلب دراسة الخيارات وآثارها بعناية أكبر.

١٠٤ - وذكر اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن مسألة فئة الموظفين الفنيين الوطنيين ينبغي أن تُدرس من جميع الزوايا: السياسية منها والاستراتيجية علاوة على زاوية التنقل، والأهم من ذلك أن تُدرس من زاوية ميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما المادة ١٠١ المتعلقة بطبيعة الأمم المتحدة، والتنوع الجغرافي، والتزام الحياد، والحفاظ على أعلى مستوى من النزاهة والكفاءة المهنية. وأكد الاتحاد من جديد الحاجة إلى البدء بوضع أو تأكيد تعاريف واضحة لأربع فئات (هي الخدمات العامة، والخدمة الميدانية، والموظفون الفنيون الوطنيون، والخدمات الأمنية)، نظراً لأن ذلك سيحدد بارامترات المناقشات. وشدد الاتحاد أيضاً على

ضرورة تكليف فريق عامل بتقصي هذه النقاط بالتفصيل وعدم التسرع في الخلوص لأي استنتاجات. وأخيراً، أعرب الاتحاد عن اقتناعه بضرورة إدراج الأفراد من غير الموظفين في هذه الدراسة حتى يتسنى حصر القوة العاملة وتحليل الحاجة إلى تلك الفئة. كما أعرب الاتحاد عن القلق إزاء تكليف الأفراد من غير الموظفين بالمهام التي يقوم بها الموظفون العاديون.

١٠٥ - وشددت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة على أهمية إعادة مواءمة أجور موظفي فئة الخدمات الأمنية مع أجور مسؤولي إنفاذ القانون المحليين بالنظر إلى طبيعة عملهم الفريدة، ورحبت بالاجتماع غير الرسمي الذي أُجري مع أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذا الموضوع. وأعربت اللجنة أيضاً عن اعتقادها بأن فئة الخدمة الميدانية تتيح النشر السريع للأفراد ذوي المهارات المطلوبة بشدة في عمليات حفظ السلام وأنه ينبغي الإبقاء على هذه الفئة.

١٠٦ - وفيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين، أشارت لجنة التنسيق إلى دراسة استقصائية أجرتها الاتحادات، فلاحظت أن الدراسة تبين أن المؤهلات الأكاديمية لهؤلاء الموظفين تطابق تلك التي يمتلكها الموظفون الدوليون وأن الموظفين المذكورين يُطلب إليهم بصورة متزايدة أن يقوموا بأعمال مماثلة للموظفين الدوليين تشمل على سبيل المثال تغطية العديد من البلدان في منطقتهم، ودعم العمليات على الصعيد العالمي، وإدارة المكاتب القطرية، وتولي وظائف كانت تُصنف فيما مضى في الفئة الفنية الدولية. وأضافت اللجنة أن ثلاثة أرباع الموظفين الفنيين الوطنيين أعربوا عن استيائهم لتقاضيتهم مرتبات أدنى في حين أنهم يضطرون لعمل الفئة الفنية الدولية ويتولون مسؤوليات دولية. وذكرت اللجنة أن من الواضح أيضاً أن الموظفين الفنيين الوطنيين أقل اهتماماً بتوسيع اختصاصات فئتهم بحيث تشمل مهام إقليمية أو دولية وأنهم أكثر اهتماماً بإمكانية الالتحاق بوظائف من الفئة الفنية الدولية علماً بأن بعض المنظمات قام على نحو غير عادل بوضع حواجز تعوق حصولهم عليها. وهي حواجز ترى لجنة التنسيق أنه ينبغي إزالتها.

١٠٧ - وأضافت اللجنة المذكورة أنه إذا كانت المنظمات تستخدم الموظفين الفنيين الوطنيين للقيام بمهام إقليمية، فإنها ستحتاج إلى أفضل الخبرات في المنطقة، وهو ما سيتطلب إعداد جداول مرتبات إقليمية ودون إقليمية على أساس مبدأ نوبلمير. ولكن نظراً لأنه ليس بالإمكان نشر الموظفين الإقليميين في مناطق أخرى، فسيتعين على المنظمات أن تكون واضحة بشأن ما إذا كانت تضمن إمكانية التنقل والنشر على الصعيد العالمي فيما يتعلق بموظفيها الفنيين. وسيؤدي ذلك أيضاً إلى تفويض الجهود التنظيمية الرامية إلى كفاءة التنوع في الوظائف ذات المسؤوليات الإقليمية والعالمية. وأشارت لجنة التنسيق علاوةً على ذلك إلى

أن القيمة المضافة التي توفرها المنظمات الدولية تتمثل في نقل الخبرة من منطقة إلى أخرى. وارتأت أن الاقتراح المقدم من المنظمات من شأنه أن يقوض طبيعتها العالمية وأن يؤدي فعلياً إلى حصول الكثير من الموظفين الفنيين من البلدان المنخفضة الدخل على أجور أقل.

١٠٨ - واتفق أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن المسألة معقدة. وذكر أن فئة الموظفين الفنيين الوطنيين على وجه الخصوص شهدت فيما يبدو توسعاً وتطوراً في استخدامهما على مدى السنوات، وربما أصبح من اللازم إعادة هيكلتها. وخلال المناقشة، قدمت المنظمات بعض المعلومات العملية عن الاستخدام الحالي لفئات الموظفين. وشددت على أن الدول الأعضاء تتوقع منها تحقيق النتائج وأن تعمل وتشارك بصورة تختلف عما كان عليه الحال في الماضي. وذكرت أن الجانب الأكبر من ميزانياتها يوجه إلى التكاليف المتصلة بالقوة العاملة. وقيل إن فئة الموظفين الفنيين الوطنيين هي الفئة الوحيدة التي تشترط حمل جنسية معينة، واقترح بحث إمكانية تعديل هذا المعيار. وأشار أيضاً إلى أن جميع فئات الموظفين تؤدي مهام ذات طابع عالمي، عدا فئة الموظفين الفنيين الوطنيين التي تتضمن معيار العمل في سياق وطني، وهو معيار ينبغي الاستغناء عنه أيضاً. وذكر بعض المنظمات أن من الصعب تحليل شرط الجنسية لكثير من المرشحين الذين لديهم الحق القانوني في العمل خارج البلد الذي يحملون جنسيته. وقد تجاوز بعض المنظمات بالفعل المعايير المتعلقة بتعيين الموظفين من السوق المحلية.

١٠٩ - ولاحظ أعضاء اللجنة كذلك أن المنظمات أشارت إلى التغيرات في استخدام فئة الخدمات العامة التي شهدت تطوراً يُعزى جزئياً لتطور التكنولوجيا، فتحوّلت من فئة تتولى مهام كتابية/مهام دعم دُنيا إلى فئة تقوم بأعمال ازداد طابعها الفني. وأصبح موظفو هذه الفئة ينالون قسماً أكبر من التعليم ويمتلكون مؤهلات أعلى مما كان سائداً بين نظرائهم وقت إنشاء الفئة، وصاروا قادرين على أداء مهام ذات مستويات أعلى؛ ولذلك ينبغي تطبيق نهج أحدث إزاء هذا الأمر ليعكس واقع الحال. وفيما يتعلق بالمسار الوظيفي، لاحظ أعضاء اللجنة آراء المنظمات التي مؤداها أنه توجد في بعض الأحيان فروق مصطنعة بين موظفي فئة الخدمات العامة ذوي الرتب الأعلى وموظفي فئة الموظفين الفنيين الوطنيين ذوي الرتب الأدنى، وهو أمر يجدر استعراضه. ورغم أن الكثير من المنظمات لديه مسارات وظيفية جيدة تتيح للموظفين من فئتي الخدمات العامة والموظفين الفنيين الوطنيين الترشيح لشغل وظائف دولية، فإن الاستعراض يمثل فرصة مهمة للحدّ من الحواجز التي تعترض المسارات الوظيفية للموظفين. وشددت المنظمات على أن الموظفين المعيّنين محلياً هم أيضاً من الموظفين المدنيين الدوليين وأنهم عماد المنظمات.

١١٠ - وتحدث ممثلو المنظمات التي تستخدم فئة الخدمة الميدانية أو يمكن أن تستخدمها مستقبلاً، مؤكدين أهمية هذه الفئة. فقد أيدت اللجنة بأن الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي هي أكبر مستخدم لهذه الفئة، ترى أنه لا غنى عن فئة الخدمة الميدانية في تقديم عناصر خدمات الدعم المعيشي، كالنقل وتكنولوجيا المعلومات والخدمات الهندسية، لتمكين البعثات من تنفيذ ولاياتها. ولاحظت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن موظفي الخدمة الميدانية لا يُستخدمون إلا لخدمات الدعم في المناطق النائية وليس لأداء مهام فنية، وشددت على الفائدة التي تجنيها المفوضية من استخدام هذه الفئة من الموظفين.

١١١ - وفي هذا الصدد، لاحظ أعضاء في اللجنة أن احتياجات المنظمات من القوى العاملة تختلف باختلاف هياكلها، وأن بعض المنظمات العاملة في الميدان شرع في ملء الوظائف بموظفين وطنيين، وأن بعضها يفعل ذلك في إطار استجابته لأهداف التنمية المستدامة والبعض الآخر لأسباب تتعلق بالميزانيات، أما في حالة عمليات حفظ السلام، فهي تلي طلبات الجمعية العامة في هذا الشأن. وأعرب أعضاء آخرون باللجنة عن القلق إزاء استخدام الموظفين الفنيين الوطنيين للقيام بمهام إقليمية، نظراً لأن ذلك سيعني انتفاء السبب الذي أنشئت من أجله هذه الفئة والمتمثل في عمل موظفيها في السياق الذي يمكنهم من المساهمة في تنمية بلددهم؛ وتساءل هؤلاء الأعضاء عما إذا كان من اللازم الحفاظ على هذه السمة. وقالوا إنه في حالة إنشاء فئة إقليمية، سيتطلب ذلك وضع توصيفات مختلفة للوظائف وربما مستويات مختلفة من الأجور. وعلاوة على ذلك، سيتعين معالجة التداخل مع الفئة الفنية الدولية ومع أي تعريف أو نطاق لأي منطقة من المناطق، وهو ما يمكن أن يشمل قارة بأكملها. وأشار أيضاً إلى حدوث تغيرات في الوقت نفسه فيما يتعلق بحركة الأشخاص.

١١٢ - وأحاط أعضاء اللجنة علماً بمختلف مكونات مجموعة عناصر الأجر الذي يحصل عليه الموظفون الفنيون المعينون دولياً وأولئك المعينون محلياً، على نحو ما عُرضت في الدورة الثانية والثمانين. ولاحظوا وجود فروق في عنصر المرتب تتمثل أساساً في البدلات الممنوحة للموظفين الدوليين. وناقشت اللجنة الطلب المقدم من المنظمات بشأن زيادة المرونة فيما يتعلق باستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، وقالت إنها مسألة معقدة. لكن الواضح أن الأجور إنما هي مسألة ثانوية، وأن المسألة الأساسية التي يتعين معالجتها هي الغرض من كل فئة من فئات الموظفين. وفي معرض النظر في مسألة المرونة، ذكر أعضاء اللجنة أن ذلك الطلب قد يتعارض مع مساعي ضبط الموارد واستخدامها بصورة رشيدة، ومع هذا قد تكون هناك حاجة إلى الاستماع للمسوغات التي تسوقها المنظمات. وارتأوا أن من الضروري الحفاظ على حقوق الموظفين على أساس مفهوم الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة؛

وأن الوظائف ينبغي أن تتسم بالوضوح الشديد من حيث المهام والمسؤوليات والمهارات المتصلة بها وأن يكون لها وصف عام واضح لتبرير التكاليف، حتى يمكن تبين ما إذا كان الموظفون المعينون محلياً ينبغي أن يتقاضوا أجوراً مختلفة عن أجور الموظفين المعيّنين دولياً أم لا. وستمثل المسألة عندئذ في كيفية توسيع نطاق فئة الموظفين الفنيين الوطنيين لتشمل السياق الإقليمي، مع الحفاظ في الوقت نفسه على حياد الخدمة المدنية الدولية وفعاليتها. وناقش أعضاء اللجنة الحاجة إلى إنشاء فئة جديدة تتيح للموظفين العمل في سياق إقليمي. وأشارت اللجنة إلى أن الموظفين الدوليين يعينون في السوق الدولية ويُتوقع أن يتنقلوا جغرافياً، وهو معيار بارز من معايير هذه الفئة، بينما يعين الموظفون الوطنيون في السوق المحلية ولا يتوقع منهم التنقل؛ وذلك هو الفاصل بين الفئتين. ورأت اللجنة أنه ربما يمكن في هذه الحالة تبسيط النظام بالاعتصار على فئتين من الموظفين: المعينون دولياً والمعينون محلياً.

١١٣ - وأوضح أعضاء اللجنة بعض الخيارات الممكنة على نحو ما يلي: (أ) إجراء دراسة متعمقة؛ إلا أنها ستكون عملية يطول أمدها وهو ما لا ترغب فيه المنظمة؛ (ب) التركيز على مسألتين هما: شرط الجنسية للموظفين الفنيين الوطنيين، وكيفية تكوين الملاك الوظيفي للمكاتب الإقليمية بالاستعانة بالخبرات المتوفرة في سياقات وطنية؛ (ج) دراسة المسائل المتعلقة بتعيين الموظفين محلياً، من قبيل تحسين التوجيه والعمل الجماعي. وفيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة، اقترحت اللجنة الاضطلاع بدراسة مفصلة بالنظر إلى حجم التغير الذي طرأ على العمل الذي تقوم به هذه الفئة من الموظفين، وأن تُبحث في تلك الدراسة أوجه التداخل مع الفئات الأخرى وتُحدّد المهام التي لم تعد هذه الفئة تضطلع بها. وفيما يتعلق بانزعاج اتحادات الموظفين من تزايد استخدام المنظمات لأفراد من غير الموظفين، ذكرت اللجنة أن المسألة معروضة على الجمعية العامة وأنها ستسترشد بقرارات الجمعية في معالجتها.

قرار اللجنة

١١٤ - قررت اللجنة أن تطلب إلى الأمانة ما يلي:

(أ) إجراء المزيد من الدراسات لما يلي:

١' المسائل المنبثقة عن المناقشات التي تجريها اللجنة في هذه الدورة والمتعلقة بالفئات المختلفة (الخدمات العامة، والخدمة الميدانية، والموظفون الفنيون الوطنيون، والخدمات الأمنية)؛

٢٠٠٠ '٢' ممارسات المنظمات الدولية المماثلة فيما يتعلق باستخدامها للموظفين الفنيين المعيّنين دولياً وأولئك المعيّنين محلياً؛

(ب) استطلاع خيارات تتعلق باستخدام الموظفين الفنيين المعيّنين دولياً وأولئك المعيّنين محلياً في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(ج) تقديم تقرير يتضمن المعلومات والنتائج التي يتوصل إليها فريق عامل يُعهد إليه بدراسة مسألة استخدام فئات الموظفين.

الفصل الرابع

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

١١٥ - طرحت الجمعية العامة مفهوم جدول المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي بدأ سريانه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، في قرارها ١٩٨/٤٤ (الجزء الأول - حاء، الفقرة ١). ويُعد هذا الجدول بالرجوع إلى الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، وهي حالياً الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الأمريكية. وتُجرى تعديلات دورية على أساس مقارنة صافي المرتبات الأساسية لموظفي الأمم المتحدة عند نقطة وسط الجدول (الرتبة ف-٤، الدرجة السادسة) بالمرتبات المقابلة لنظرائهم في الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة (الرتبتان ع-١٣ و ع-١٤، الدرجة السادسة، بعامل ترجيحي نسبته ٣٣ في المائة و ٦٧ في المائة على التوالي).

١١٦ - وقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ على جدول موحد للمرتبات يبدأ العمل به اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، ويتم تحديثه ليعكس أي تعديلات تُدخل على المرتبات المرجعية لموظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ الموافقة على جدول المرتبات وموعد تنفيذه. وفي الفقرتين ٩ (أ) و (ب) من الجزء الثالث من القرار المذكور، قررت الجمعية العامة أن تحافظ اللجنة على مستويات مرتبات الموظفين التي تكون أعلى من مستويات المرتبات في الدرجة القصوى لرتبتهم وقت الانتقال إلى جدول المرتبات الموحد، باعتبار ذلك من تدابير حماية المرتبات، وأن تُعدّل تلك المرتبات تبعاً لأي تغييرات تطرأ في تسوية مقر العمل، بما في ذلك ضم تسوية مقر العمل إلى المرتبات الأساسية التي توافق عليها الجمعية العامة.

١١٧ - وعند تعديل الهيكل الموحد لجدول المرتبات، تعين النظر في التغيرات الحاصلة في النقاط المرجعية لمرتبات موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، استناداً إلى المرتبات المقررة للموظفين الذين ليس لهم معالون من الدرجة الأولى. وتم ذلك على أساس الإجراء الذي وافقت عليه الجمعية العامة لحساب صافي المرتبات الإجمالية لموظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في سياق منهجية هامش الأجر الصافي لدى بدء العمل بجدول المرتبات الموحد (انظر القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء الثاني - باء، الفقرة ٤). وتطبق التعديلات باستخدام الطريقة المعتادة المتمثلة في دمج نقاط تسوية مقر العمل في المرتب الأساسي/الأدنى، أي عن طريق زيادة المرتب الأساسي وتخفيض تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة.

١١٨ - وأبلغت اللجنة بأن الجدول الأساسي العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة طُبقت عليه زيادة قدرها ١ في المائة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وإضافةً إلى ذلك، أدخلت تغييرات طفيفة في جداول الضرائب ومبلغ الإعفاء من ضريبة الدخل الشخصي على المستوى الاتحادي لعام ٢٠١٦. ولم تحدث تغييرات تتعلق بالضرائب لولايتي ميريلاند وفيرجينيا. أما مقاطعة كولومبيا الاتحادية، فقد جرى تخفيض معدل الضريبة على شريحة الدخل الخاضع للضريبة الذي يتراوح بين ٤٠.٠٠٠ و ٦٠.٠٠٠ دولار، مع إدخال زيادة طفيفة على مبلغ الإعفاء من ضريبة الدخل الشخصي.

١١٩ - وفي ضوء الاعتبارات الواردة أعلاه، فإن توصية اللجنة المتعلقة بإدخال زيادة على جدول المرتبات الأساسية/الدنيا تُحسب على أساس الفرق بين جدول المرتبات الموحد الذي اعتمدته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠ والساري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وبين جدول المرتبات الموحد الموصى به على النحو المبين في المرفق الخامس لهذا التقرير، تترتب عليها آثار مالية قدرت بما قيمته ٤٣٨.٠٠٠ دولار سنوياً على نطاق المنظومة.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٠ - وافقت شبكة الموارد البشرية على التوصيات المقترحة بشأن هذه المسألة. وأحاطت اتحادات الموظفين علماً بالتوصيات، إلا أنها أشارت إلى الانخفاض المقدّر في التكاليف ذات الصلة المتوقع حدوثه في عام ٢٠١٧ واعتبرته مبلغاً يمكن إتاحتها لتيسير اعتماد المقترح الداعي إلى منح الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة مدفوعات عند انتهاء الخدمة. ولاحظت اللجنة أن الانخفاض المقدّر في التكاليف المرتبطة بمدفوعات انتهاء الخدمة (تعويضات إنهاء الخدمة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ومنحة الوفاة) ناتج عن اعتماد جدول المرتبات الموحد واستخدام أحدث البيانات المتاحة المجمعة من المنظمات في عام ٢٠١٦. وأضافت أنه بخلاف النظام الحالي الذي يميز بين المرتبات الأساسية للموظفين الذين يعملون أقارب من الدرجة الأولى وأولئك الذين ليس لهم معالون من تلك الدرجة تميزاً تترتب عليه فروق في مدفوعات انتهاء الخدمة، لن يكون هناك مثل هذا التمييز مع بدء العمل بجدول المرتبات الموحد.

١٢١ - ولاحظت اللجنة أيضاً أن تنقيح جدول المرتبات الأساسية/الدنيا أُجري بالطريقة المعتادة، حيث زادت المرتبات الأساسية/الدنيا وخفضت تسوية مقر العمل بما يعادل تلك الزيادة. ولذلك وافقت اللجنة على التوصيات المقترحة.

قرار اللجنة

- ١٢٢ - قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالموافقة على الجدول الموحد للمرتبات الأساسية/الدنيا بصيغته المنقحة الواردة في المرفق الخامس لهذا التقرير، على أن يدخل الجدول المذكور حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ ويعكس تسوية نسبته ١,٠٢ في المائة مقارنةً بجدول المرتبات الموحد الذي وافقت عليه الجمعية العامة في السابق، وهي تسوية تُطبّق بزيادة المرتب الأساسي وتخفيض نقاط مضاعف تسوية المقر. بما يعادل الزيادة بحيث لا يتغير صافي الأجر المقبوض.
- ١٢٣ - وقررت اللجنة أيضاً أن توافق على نقاط حماية الأجور المبينة في المرفق السادس، والتي ستقترن بجدول المرتبات المشار إليه في الفقرة ١٢٢ أعلاه.

باء - تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة

- ١٢٤ - تستعرض اللجنة، بمقتضى تكليف دائم من الجمعية العامة، العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. ولهذا الغرض تتابع اللجنة سنوياً ما يحدث من تغيرات في مستويات أجور الخدمتين المدنيتين.
- ١٢٥ - وأشارت الجمعية العامة، في الجزء الثاني - باء من قرارها ٢٤٤/٧٠، إلى طلبها الوارد في القرار ٢٥١/٦٩ بأن تواصل اللجنة العمل على تقريب هامش السنة التقويمية من نقطة الوسط المستصوبة وتواصل بحث المسائل ذات الصلة بإدارة الهامش. وفي القرار ٢٤٤/٧٠ أيضاً، وافقت الجمعية العامة كذلك على توصيات اللجنة المتعلقة بمنهجية إدارة الهامش وقررت أن تتخذ اللجنة الإجراءات الملائمة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل في حالة تجاوز الهامش أحد المستويين الموجبين للتدخل، أي ١١٣ أو ١١٧.
- ١٢٦ - وكانت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة قد طبّقت، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، زيادة قدرها ١,٤٦ في المائة في الجدول العام في منطقة واشنطن العاصمة، تتألف من زيادة قدرها ١,٠ في المائة في المرتبات الأساسية وزيادة محلية في الأجور المدفوعة في تلك المنطقة من ٢٤,٢٢ في المائة إلى ٢٤,٧٨ في المائة. وفيما يلي بيان ببعض التطورات الأخرى ذات الصلة بالمقارنة بين الخدمتين المدنيتين:

(أ) تنقيح شرائح ضريبة الدخل الاتحادية والتخفيضات القياسية والشخصية، مما أدى إلى انخفاض طفيف في ضرائب الدخل عموماً لجميع دافعي الضرائب في منطقة واشنطن العاصمة؛

(ب) اعتماد مضاعف لتسوية مقر العمل قدره ٦٤,٩ في نيويورك للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ والجدول الحالي لصافي المرتبات الأساسية/الدنيا، الذي أصبح نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦؛

(ج) تنقيح فرق تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة الذي بلغ ١١٣,٨، وهو التنقيح الذي أجراه الخبير الاستشاري الخارجي ويعاد حسابه كل سنتين.

١٢٧ - وبناءً على ما تقدم، أفيدت اللجنة بأن الهامش المقدّر لصافي الأجور لعام ٢٠١٦ يبلغ ١١٤,١. ورغم أن النقطتين الجديدتين الموجبتين للتدخل قد أدتا فيما يبدو إلى انتفاء الحاجة لقياس متوسط هامش فترة الخمس سنوات، فقد أفيدت اللجنة، رداً على استفسارها عن المسألة نفسها، بأن متوسط هامش فترة الخمس سنوات (٢٠١٢-٢٠١٦)، إن تم حسابه، سيبلغ ١١٧. وترد في المرفق السابع لهذا التقرير تفاصيل المقارنة.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٢٨ - أحاط ممثلًا شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين علماً بنتائج آخر مقارنة أجريت للهامش، ووافق كلاهما على توصيات اللجنة. وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين واتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين عن تأييدهما لاعتماد نصّ أقوى، لكفالة إبقاء الهامش على مستواه في عام ٢٠١٧ إذا ما قامت الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة بتطبيق الزيادة المعلنة للمرتبات والبالغة ١,٦ في المائة في منطقة واشنطن العاصمة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وأشارت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة إلى أن منهجية الهامش الجديدة تهدف إلى إدارة مستوى الهامش على مدى فترة من الزمن، بتقريب مستوى السنة التقويمية من نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥. واعتبرت لجنة التنسيق هذا الترتيب أفضل من الترتيبات السابقة التي كانت تسمح بتقلب النقطة دون أي قيود خلال السنة التقويمية لتتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، مع ما يستدعيه هذا الأمر من إدخال تصويبات بأثر رجعي على الهامش لفترة خمس سنوات. ولذلك، ترى اللجنة أن اعتماد نقطتي ١١٣ و ١١٧ كنقطتين موجبتين للتدخل من شأنه أن يجلب مزيداً من الاستقرار، وأن يضمن التقارب عند نقطة ١١٥ على المدى الأطول دونما حاجة إلى إدخال تصويبات بأثر رجعي لمواجهة التقلبات.

١٢٩ - وأحاطت لجنة الخدمة المدنية الدولية علماً بأنه من المتوقع تطبيق زيادة نسبتها ١,٦ في المائة على الجدول العام لمرتبات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وبالرغم من أنه لم يكن معلوماً وقتئذٍ الطريقة التي سيتم بها توزيع الزيادة على مختلف المناطق التي حُدِّدت لكل منها أجور خاصة بها، وفي منطقة واشنطن العاصمة خصوصاً، ارتأت اللجنة أن تلك الزيادة يمكن أن تسفر عن مستوى هامش أدنى من النقطة ١١٣ الموجبة للتدخل في عام ٢٠١٧، وهو الأمر الذي يتطلب منها اتخاذ الإجراءات المناسبة من خلال نظام تسوية مقر العمل. ووافقت اللجنة على أنه إذا ما تغيرت الشروط المتصلة بالخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، فسيكون الوقت متاح للأمانة لاتخاذ الإجراءات اللازمة كافياً إذ لن يكون مطلوباً من اللجنة أن تتخذ أية تدابير استناداً إلى النقطتين الموجبتين للتدخل إلا في شباط/فبراير ٢٠١٧، عند حلول موعد الاستعراض المقبل لتسوية مقر العمل في نيويورك.

١٣٠ - ولاحظت اللجنة أن النطاق العام لهامش الأمم المتحدة/الولايات المتحدة يتراوح بين نقطتي ١١٠ و ١٢٠، مع اتخاذ ١١٥ نقطة وسط مستصوبة يُحتفظ بها لفترة من الوقت. وسيتعين على اللجنة مع ذلك أن تتخذ الإجراءات اللازمة إذا ما تجاوز الهامش نقطتي ١١٣ أو ١١٧ الموجبتين للتدخل. أما بالنسبة لكيفية تحريك الهامش ليحلّ بين هاتين النقطتين، فقد وافقت اللجنة عموماً على ضرورة ألا يُسمح بانخفاض الهامش إلى ما دون ١١٣. ولاحظ بعض الأعضاء أنه نظراً إلى أن المتوسط لفترة خمس سنوات يبلغ ١١٧ في الوقت الراهن، فلن يكون من اللازم اتخاذ إجراءات إضافية، فيما عدا تقريب هامش السنة التقويمية من النقطة ١١٣ الموجبة للتدخل. وأشار في الوقت نفسه، وفيما يتعلق بمتوسط الهامش، إلى أن اللجنة هي التي أوصت الجمعية العامة بإدارة الهامش على أساس النقطتين ١١٣ و ١١٧ الموجبتين للتدخل، وهي التوصية التي خلصت إليها بعد أن تبين لها أن إدارة الهامش على أساس متوسط الخمس سنوات منهجية تتسم بالتقلب. وقد وافقت اللجنة بوجه عام على ضرورة اتخاذها الإجراءات اللازمة للوصول بالهامش إلى ما بين نقطتي ١١٣ و ١١٧ في السنة التقويمية ٢٠١٧.

١٣١ - ولاحظت اللجنة أن مستوى الهامش المقدّر لعام ٢٠١٦، والبالغ ١١٤,١، يستند إلى أحدث البيانات المتاحة. وأتفق في هذا الصدد على أنه إذا توافرت الإحصاءات المتصلة بموظفي النظام الموحد عن الفترة المنتهية في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ قبل تقديم اللجنة تقريرها السنوي إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين، فسيكون على الرئيس أن

يقوم، وفقاً للممارسة المتبعة، بتحديث التقديرات المتصلة بالهامش وأن يقدمها إلى الجمعية العامة لدى عرض التقرير السنوي للجنة.

قرار اللجنة

١٣٢ - قررت اللجنة ما يلي، مع ملاحظة أن رئيسها سيوافي الجمعية العامة حسب اقتضاء الحال بتقديرات محدّثة للهامش، إذا ما توافرت له أحدث الإحصاءات المتصلة بموظفي النظام الموحد:

(أ) إبلاغ الجمعية العامة بأن الهامش بين الأجر الصافي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا العاملين بالأمم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة بلغ حسب التقديرات ١١٤,١ للسنة التقويمية ٢٠١٦؛

(ب) مواصلة رصد مستوى الهامش واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في إطار تطبيق نظام تسوية مقر العمل، في حالة تجاوز الهامش المستويين ١١٣ أو ١١٧ الموجبين للتدخل خلال عام ٢٠١٧.

جيم - المسائل المتصلة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الثامنة والثلاثين وجدول أعمال دورتها التاسعة والثلاثين

١٣٣ - أقيمت لجنة الخدمة المدنية الدولية تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، عملاً بالمادة ١١ من نظامها الأساسي، ونظرت، في هذا السياق، في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الثامنة والثلاثين. ونظرت لجنة الخدمة المدنية الدولية، على وجه الخصوص، في الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية التي خلصت إليها اللجنة الاستشارية بشأن مسائل منهجية تتعلق بجولة الدراسات الاستقصائية لتكاليف المعيشة لعام ٢٠١٦، وتشمل قائمة الأصناف ومواصفاتها، واستمارات جمع البيانات المُعاد تصميمها، وإجراءات وضع معاملات موحدة جديدة لترجيح بنود المصروفات بغرض استخدامها في حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وإجراءات جمع البيانات في مراكز العمل التي توجد بها مقار ومبادئها التوجيهية، والجدول الزمني للدراسات الاستقصائية المرجعية لتحديد تكلفة المعيشة في مراكز العمل التي توجد بها مقار وفي واشنطن العاصمة، وجدول الأعمال المقترح للجنة الاستشارية في دورتها التاسعة والثلاثين.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٣٤ - أعرب ممثلو شبكة الموارد البشرية واتحادات الموظفين عن تقديرهم لعمل اللجنة الاستشارية، ووافقوا على التوصيات المتضمنة في المذكرة التي أعدها أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلاوة على ذلك، أعرب ممثلو الشبكة عن دعمهم وتقديرهم لزيادة الاستعانة بشركاء التعاون، فيما يُعتبر أحد تدابير مواءمة مقاييس تكلفة المعيشة وعملياتها في مختلف المنظمات الدولية ووسيلة لتحقيق مزيد من أوجه التآزر على المستوى الإداري. وأشاروا إلى أن أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تواصل استطلاع سبل إضافية لتبسيط وترشيد جمع البيانات حيثما كان ذلك ممكناً وضرورياً، وتعزيز استخدام البيانات الخارجية كوسيلة للتخفيف من العبء الإداري عن المنظمات والموظفين وأمانة اللجنة نفسها.

١٣٥ - وأحاط ممثلو اتحادات الموظفين علماً بإعلان الأمانة اعتزامها مواصلة عقد المشاورات مع اللجان المحلية للدراسات الاستقصائية لمناقشة جميع جوانب التحضير للدراسات الاستقصائية المرجعية لتكلفة المعيشة وإدارتها، وتعهدوا بالتعاون بشكل كامل لضمان مستوى أعلى من مشاركة الموظفين في تلك الدراسات الاستقصائية. إلا أنهم طلبوا أن توضح بدقة الحدود الجغرافية لكانتون "فو" [Vaud] المزمع استخدامها لجمع بيانات الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأسعار والإيجارات، ولفتوا إلى أن هذه الحدود ينبغي أن تقتصر على المنطقة الأقرب إلى جنيف التي يتردد عليها موظفو الأمم المتحدة، وهي مقاطعة "نيون" [Nyon] والمناطق المحيطة بها في الجزء الجنوبي من كانتون "فو".

١٣٦ - وأوضح رئيس اللجنة الاستشارية أن البت في قائمة منافذ البيع وما يرتبط بها من مناطق جغرافية تُجمع فيها بيانات الأسعار والإيجارات المطلوبة لإجراء الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة الخاصة بجنيف يتم بالتشاور مع اللجنة المحلية المعنية بالدراسة الاستقصائية في هذه المدينة. وفيما يتعلق بالأحياء المقرر جمع بيانات متصلة بالإيجارات فيها، أوضح الرئيس أن من المتوخى تكليف الهيئة الدولية للأجور ومعاشات التقاعد بجمع هذه البيانات وفقاً لمنهجيتها، وأنه يتعين في هذا الصدد ألا تختلف بأي شكل من الأشكال معاملة جنيف كمركز عمل عن معاملة نيويورك التي ضمت الهيئة الدولية إلى الدراسات الاستقصائية الخاصة بالإيجار فيها مجموعة مختارة من المناطق الواقعة خارج حدود المدينة، في مقاطعة ويستشستر وولاية نيو جيرسي.

١٣٧ - وفي معرض مناقشة لجنة الخدمة المدنية الدولية للقائمة المنقحة للأصناف والمواصفات، طلبت اللجنة تزويدها بتقديرات للآثار المالية المترتبة على إضافة أصناف جديدة، وازعة في اعتبارها أن معظمها مستمد من السلة السوقية الخاصة بالبرنامج الأوروبي

للمقارنة، وهي أكبر من السلة السوقية للجنة الخدمة المدنية الدولية بعشر مرات تقريباً. واستفسرت اللجنة أيضاً عما إذا كانت الأصناف الواردة في قائمتها البالغ عددها ٣٠٠ صنف تقريباً كافية لتغطّي كما يجب أنماط استهلاك موظفي الأمم المتحدة العاملين في جميع أنحاء العالم. ورداً على هذا الاستفسار، أشارت الأمانة إلى تعذر تقدير كامل الآثار المالية المترتبة على استخدام القائمة الجديدة للأصناف، وتلك الناجمة أيضاً عن كلّ التغييرات المدخلة على منهجية حساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل والقواعد التنفيذية المتبعة لتحديد مضاعفات تسوية مقر العمل، إلا بعد إجراء التحليل اللازم لبيانات الأسعار والمصروفات المستقاة من الدراسات الاستقصائية المرجعية لتكلفة المعيشة. ولكنها لاحظت أن من المعقول افتراض أن وفورات في تكاليف جمع البيانات المتصلة بالأسعار ستتحقق في مراكز العمل من الفئة الأولى المشمولة بالبرنامج الأوروبي للمقارنة، التي لن تجمع منها أمانة اللجنة بعد الآن بيانات عن الأسعار. وذكرت الأمانة أيضاً أن عمليات المحاكاة التي أجريت على أساس بيانات قديمة واستناداً إلى المنهجية الحالية أسفرت عن نتائج تشير إلى أن اعتماد الأسلوب الجديد لحساب الرقم القياسي للإيجار في مراكز العمل من الفئة الأولى سيؤدي إلى خفض الأجر الصافي، في حين أن الموصفات الموحدة الجديدة المعتمدة لتحديد المعاملات الترحيحية للمصروفات المتكبدة خارج المنطقة ستؤدي إلى نتيجة معاكسة في مراكز العمل العالية التكلفة. كما أكدت الأمانة أن قائمة الأصناف البالغ عددها ٣٠٠ صنف تقريباً كافية للأغراض التي ترغب اللجنة في تحقيقها، وهي إجراء مقارنات ثنائية لتكلفة المعيشة، خلافاً لقائمة البرنامج الأوروبي للمقارنة التي تهدف إلى وضع مقاييس لتعادل القوة الشرائية المتعددة الأطراف. وأضافت أنه من المستبعد أن تفضي زيادة عدد الأصناف عن العدد المقترح البالغ ٣٠٠ صنف، والذي استُخدم في جولات سابقة من الدراسات الاستقصائية، إلى تحقيق مستويات أعلى من الدقة.

١٣٨ - وفيما يتعلق بتقدير المجموعة الجديدة من معاملات الترحيح الموحدة للمصروفات، أحاط أعضاء اللجنة علماً بالتغيرات التي طرأت على هيكل البنود الأساسية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وبالتحسينات التي أدخلت على منهجية نظام تسوية مقر العمل وقواعده التنفيذية على مر السنين. وأعربوا عن دعمهم للمقترحات المتعلقة بإدخال تغييرات على هيكل البنود الأساسية للرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وعن تأييدهم لتوسيع نطاق معايير الأهلية التي يُسمح على أساسها للموظفين بالاشتراك في الدراسات الاستقصائية التي تجريها اللجنة بشأن تكلفة المعيشة بحيث تشمل الموظفين في الرتبة مد-٢. وشددوا على الدور الحاسم لممثلي الموظفين وهيئات الإدارة بالمنظمات في إدارة الدراسات الاستقصائية،

ودعوهم إلى إبداء كامل التعاون مع أمانة اللجنة من أجل تشجيع الموظفين على المشاركة في الدراسات الاستقصائية، بغية تحقيق معدلات استجابة مرتفعة على النحو المنشود.

١٣٩ - ورداً على طلبات إيضاح من جانب أعضاء اللجنة، فسّرت الأمانة عدداً من جوانب عنصر "المصروفات خارج المنطقة" الذي ينطوي عليه الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، بما في ذلك فئات المصروفات المشمولة وتصنيف المشتريات المكتناة عن طريق الإنترنت والفرق بين معاملات ترجيح هذا العنصر ومعاملات الترجيح المتصلة بالبلدان الستة والعشرين المستخدمة في حساب الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة، إضافة إلى الأساس المنطقي لإدراج عنصر "المصروفات خارج المنطقة" في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل. وأوضحت الأمانة أن نظم الأجر في العديد من المنظمات الدولية والدول الأعضاء، بما في ذلك الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، تتطلب تسوية لجزء من المرتب تأخذ المصروفات المتكبدة خارج المنطقة في الحسبان. وأضافت أن عنصر "المصروفات خارج المنطقة" أُدرج في الرقم القياسي لتسوية مقر العمل للدلالة على الطابع الدولي لعمل موظفي الأمم المتحدة الذين يضطرون، بدرجات متفاوتة ولأسباب مختلفة، إلى تكبد بعض مصروفاتهم على الأقل في الخارج. وأيد ممثلو اتحادات الموظفين بشدة الأساس المنطقي المبرر لإدراج عنصر "المصروفات خارج المنطقة" في هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، لا سيما في مراكز العمل الميدانية، التي يعاني الكثير منها نقصاً شديداً في السلع الأساسية. وذكر أن الرقم القياسي لتسوية مقر العمل يشكل متوسطاً لمعدل التضخم في جميع أنحاء العالم، يُستخدم لإجراء تسوية لتلك النسبة من المرتب التي تنفق في الخارج على مدى فترة زمنية معينة، وأنه ليس تدبيراً لتعويض الموظفين عن حجم المصروفات المتكبدة في الخارج. واعتبر عنصر "المصروفات خارج المنطقة" أيضاً بمثابة عامل يحقق الاستقرار مع تغير الرقم القياسي لتسوية مقر العمل.

١٤٠ - وأوضحت الأمانة أيضاً أن الأساس المنطقي لإدراج عنصر "المصروفات خارج المنطقة"، إلى جانب عنصرَي الاشتراكات في التأمين الصحي وفي صندوق المعاشات التقاعدية، جرت مراجعته من جانب اللجنة الاستشارية في إطار الاستعراض الذي أجري لمجموعة عناصر الأجر من أجل تبين إمكانية تبسيط هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وترشيده. بيد أن الاستنتاج النهائي للجنة الاستشارية، الذي أقرته لجنة الخدمة المدنية الدولية، هو أن الهيكل الحالي يفي بالغرض ويتسم بالفعالية من حيث التكلفة؛ وأن حذف أي من العناصر المذكورة أعلاه سيزيد من تعقد عملية إدارة المرتبات وسيدخل قدراً من عدم الاستقرار في تسويات المرتبات مع مرور الوقت وسيوسع الهوة بين الأجر في مراكز العمل

المرتفعة التكلفة وتلك المنخفضة التكلفة. وبناء على ذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بعدم تغيير هيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل، وقررت لجنة الخدمة المدنية الدولية تعديل القواعد التنفيذية من أجل تحسين الدقة والشفافية في حساب تسويات المرتبات والقدرة على التنبؤ بها وتحقيق استدامتها.

قرارات اللجنة

١٤١ - قررت اللجنة ما يلي:

(أ) الموافقة على القائمة المنقحة للأصناف وعلى مواصفاتها، مع منح الأمانة في الوقت نفسه المرونة اللازمة لإجراء مزيد من التنقيحات الطفيفة رهناً بموافقة رئيس اللجنة، وذلك قبل وضع القائمة في صيغتها النهائية تمهيداً لبدء جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦؛

(ب) الإحاطة علماً بتوصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالاستثمارات المنقحة لجمع البيانات المقرر استخدامها في جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦؛

(ج) الموافقة على الإجراءات والمبادئ التوجيهية المقترحة لجمع البيانات في سياق الدراسات الاستقصائية المرجعية لتكلفة المعيشة في مراكز العمل التي توجد بها مقار، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية؛

(د) أن الدراسات الاستقصائية المتصلة بالمصروفات التي يتكبدها الموظفون والمجراة في مراكز العمل التي توجد بها مقار وفي واشنطن العاصمة يتعين توجيهها إلى جميع الموظفين المؤهلين، وأن البيانات التي يتم جمعها ينبغي أن تُستخدم لاشتقاق معاملات ترجيح موحدة للمصروفات على أساس المبادئ التوجيهية التي قدمتها اللجنة الاستشارية؛

(هـ) إدراج الموظفين في الرتبة مد-٢ في عداد الموظفين المؤهلين للمشاركة في الدراسات الاستقصائية لتكلفة المعيشة التي تجريها اللجنة، بدءاً بجولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦؛

(و) دعوة المنظمات واتحادات الموظفين إلى التعاون الفعلي مع الأمانة، عن طريق اللجان المحلية للدراسات الاستقصائية التي يجري إنشاؤها، بغية ضمان نجاح سير عملية الدراسات الاستقصائية وتحقيق معدلات الاستجابة المرتفعة المنشودة؛

(ز) الموافقة على توصية اللجنة الاستشارية القائلة بأنه، في حالة عدم كفاية معدلات الاستجابة، تُستقى تقديرات معاملات الترجيح الموحدة للمصروفات، المستخدمة

في جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦ فقط، من معاملات الترجيح الموحدة للمصروفات لعام ٢٠١٠ على أن يجري تحديثها باستخدام الأرقام القياسية للأسعار الاستهلاكية الوطنية ذات الصلة؛

(ح) الموافقة على التغييرات المدخلة على البنود الأساسية لهيكل الرقم القياسي لتسوية مقر العمل وعلى سريانها اعتباراً من جولة الدراسات الاستقصائية لعام ٢٠١٦، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية؛

(ط) اعتماد الجدول الزمني للدراسات الاستقصائية المقارنة لمواقع العمل لعام ٢٠١٦، على النحو الذي أوصت به اللجنة الاستشارية؛

(ي) الموافقة على جدول الأعمال المقترح للدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل، على النحو المبين في المرفق الثامن.

دال - تقرير عن التوازن بين الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة

١٤٢ - يشكل وضع المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة بنداً هاماً تتناوله لجنة الخدمة المدنية الدولية دورياً. بموجب الولاية المسندة إليها من قبل الجمعية العامة. وقد استعرضت اللجنة وضع المرأة في المؤسسات المشاركة في النظام الموحد في أعوام ١٩٨٥ و ١٩٩٣ و ١٩٩٨ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ و ٢٠١٤.

١٤٣ - ولاحظت اللجنة، في دورتها الثامنة والسبعين المعقودة في عام ٢٠١٤، أن عدداً كافياً من السياسات والتدابير متوفر بالفعل (A/69/30، الفقرة ١٣٢). وأشارت إلى أن التحدي هو تنفيذها بفعالية لتحقيق النتيجة المرجوة التي تتمثل في تهيئة مناخ في المنظمة يفضي إلى مشاركة الرجل والمرأة على قدم المساواة في عمل جميع مؤسسات النظام الموحد. وأشارت اللجنة إلى الانفصام الواضح بين السياسات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية وتنفيذها، وشددت على ضرورة اتباع نهج منسق ومتواءم في وضع تدابير طويلة الأجل وقصيرة الأجل لاجتذاب النساء والرجال المؤهلين واستبقائهم.

١٤٤ - وفي القرار ٢٥١/٦٩، لاحظت الجمعية العامة مع خيبة الأمل عدم إحراز تقدم كافٍ فيما يتعلق ببلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في النظام الموحد للأمم المتحدة، ولا سيما في الفئة الفنية والفئات العليا، وطلبت إلى اللجنة أن تشجع المؤسسات المشاركة في النظام الموحد على تنفيذ السياسات والتدابير القائمة المتعلقة بتحقيق التوازن بين الجنسين تنفيذاً كاملاً. وشجعت الجمعية العامة اللجنة أيضاً على مواصلة رصد

التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين وتقديم تقرير عن ذلك، امثالاً لقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٣٧ من تقريرها (A/69/30) الذي يقضي بما يلي: (أ) أن تخطط علماً بالتقدم المحرز فيما يتعلق بوضع المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تعرب في الوقت نفسه عن قلقها لأن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ لم يتحقق بعد، لا سيما في الرتبة مد-١ وما فوقها؛ (ب) أن تحت المنظمات على التنفيذ الكامل للسياسات والتدابير القائمة في مجال تحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التوصيات السابقة للجنة والواردة في الوثائق A/63/30 و A/64/30 و Corr.2؛ (ج) أن تشدد على أهمية إدماج التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي في استعراضها الجاري لمجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد؛ (د) أن تطلب إلى أمانتها التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إعداد تقاريرها بشأن هذا البند؛ وأن توائم بين دورة الرصد ودورة تقديم التقارير في هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل الحصول على أحدث البيانات والمعلومات عن التوازن بين الجنسين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ (هـ) أن ترصد التقدم المحرز في المستقبل نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في المؤسسات، وكذا نحو التوزيع الجغرافي، وذلك كجزء من تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة؛ (و) أن تطلب إلى أمانتها أن تقدم تقريراً، استناداً إلى أحدث المعلومات، وأن تقوم بعد ذلك، وفي كل أربع سنوات، برصد التقدم الذي سيُحرز مستقبلاً في تحقيق التوازن بين الجنسين في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٤٥ - وفي عام ٢٠١٥، تناولت الجمعية العامة مجدداً مسألة التوازن بين الجنسين في قرارها ٢٤٤/٧٠، وكان ذلك في سياق استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأشارت الجمعية العامة إلى طلبها الوارد في قرارها ٢٥١/٦٩ والملخص أعلاه، وإلى قرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٣٧ من تقريرها لعام ٢٠١٤ (A/69/30). وطلبت إلى اللجنة في هذا الصدد موافقتها بمعلومات في تقاريرها السنوية المقبلة عن الكيفية التي تسهم بها مجموعة عناصر الأجر الجديدة في تعزيز التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي.

١٤٦ - وتلبيةً لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٤٤/٧٠، قدمت الأمانة تقريراً يوفر معلومات عن السياسات والتدابير المراعية للمساواة الجنسانية التي وضعت لدعم تهيئة بيئة عمل تفضي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وأشار في التقرير إلى ضرورة بذل الجهود للتغلب على الثقافات غير الرسمية السائدة في المنظمات والتي تقيد ترقى الموظفين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد. وأشار إلى أن إجراء دراسة استقصائية للموظفين على نطاق المنظومة سيكون فرصة للكشف عن الحواجز غير

الرسمية. ومن الممكن أيضا أن تؤدي نتائج هذه الدراسة الاستقصائية إلى الخلو إلى مبادئ توجيهية تسترشد بها المؤسسات للتحقق من صحة سياساتها وتدابيرها القائمة وصوغ سياسات جديدة تيسر تهيئة مكان عمل شامل للجميع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه الدراسة الاستقصائية أن توفر معلومات عن مستوى استخدام السياسات والتدابير المتاحة والدراية بها بحيث يتسنى للمنظمات إجراء التغييرات والتعديلات اللازمة لتنفيذها على نحو فعال. ودُكر أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستضطلع بدور محوري في مساعي تصميم وتنفيذ دراسة استقصائية لآراء الموظفين عن الثقافات السائدة في المنظمات تهدف إلى تهيئة أماكن عمل شاملة للجميع.

المناقشة التي أجرتها اللجنة

١٤٧ - اتفقت شبكة الموارد البشرية مع ما جاء في التقرير الذي قدمته أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأبلغت اللجنة بأن المنظمات أكدت التزامها بتحقيق تكافؤ الجنسين في جميع الرتب في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وأشارت إلى أن هذا الأمر يشكل تحدياً متعدد الجوانب يلزم النظر فيه من منظور جميع مجالات إدارة الموارد البشرية على النحو المبين في التقرير. وأضافت أن المنظمات تواصل سعيها إلى تحقيق هدف تكافؤ الجنسين. وذكرت أن من بين التطورات الإيجابية الأخيرة التي شهدتها الأمانة العامة للأمم المتحدة أن لجنة الشؤون الإدارية أقرت استراتيجية شاملة للمساواة بين الجنسين على نطاق الأمانة العامة. وأحاطت الشبكة علماً بالاقترح الداعي إلى التشاور مع المؤسسات ومع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن إمكانية إجراء دراسة استقصائية لآراء الموظفين على نطاق المنظومة عامة بشأن تنفيذ السياسات والتدابير القائمة الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين. وأكدت أن المنظمات جاهزة للتشاور بشأن وضع اقتراح أكثر تفصيلاً يبرز بوضوح الغرض الدقيق من إجراء عملية من هذا القبيل لجمع المعلومات. وسيكون من المهم أن تُجرى الدراسات الاستقصائية بالتزامن مع غيرها من الجهود المماثلة الجارية فيفرادى المنظمات. فمن شأن ذلك أن يكفل الاتساق وتحقيق الأثر المنشود في نتائج أي عملية من هذا القبيل لجمع المعلومات بحيث يتسنى استخدامها لمواصلة تحسين السياسات والممارسات.

١٤٨ - وفي بيان قدمته شبكة الموارد البشرية، أبلغت هيئة الأمم المتحدة للمرأة اللجنة بأن العديد من المسائل المبرزة في تقرير الأمانة المتعلق بالمساواة بين الجنسين على صعيد المنظومة ككل، ولا سيما قصور تنفيذ السياسات الرامية إلى دعم تكافؤ التمثيل بين الرجل والمرأة في كيانات الأمم المتحدة، والثقافة التنظيمية التي كانت لها نتائج سلبية، وإن اختلفت درجاتها، على انتقاء المرشحات والموظفات المؤهلات واستبقائهن وتقديمهن في السلك الوظيفي، قد

تمت مواءمتها بحيث تتناسب مع الاستنتاجات الواردة في تقرير الأمين العام لعام ٢٠١٤ عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/69/346). وأشارت عدة تقارير إلى أن وجود سياسات تتعلق بهذه المسألة لا ينم في حد ذاته عن زيادة تمثيل المرأة؛ ورأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضرورة التركيز على تحليل تنفيذ السياسات الحالية المتعلقة بالمساواة الجنسانية سعياً إلى الحصول على مزيد من الأدلة عن تطبيقها وآثارها. ورحبت الهيئة باقتراح أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعي إلى إجراء دراسة استقصائية لآراء الموظفين على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها عن إمكانية الوصول إلى تدابير المساواة بين الجنسين واستخدامها والتصورات المتعلقة بها، بما في ذلك التدابير التي تهدف إلى تيسير تحقيق توازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وعن الثقافة السائدة في المنظمات. ولفت البيان الانتباه إلى حدود إجراء استعراض/تقييم خارجي لتكملة نتائج الدراسة الاستقصائية، بغية تعزيز السياسات في حد ذاتها وتعزيز تنفيذها واستيعابها أيضاً.

١٤٩ - وأفادت الأمانة العامة للأمم المتحدة اللجنة بأن النسبة المئوية الإجمالية للموظفات بلغت، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، ما قدره ٣٤,٤ في المائة، في حين بلغت النسبة المئوية لهنّ في العمليات غير الميدانية (المقر واللجان الإقليمية والمحاكم) ٤٧,٤ في المائة، وفي العمليات الميدانية ٢١,٧ في المائة. وأشارت إلى أن المساواة بين الجنسين لا تقتصر على التمثيل المتساوي، بل تشمل أيضاً تساوي الفرص وتقييم نفس المؤهلات والخبرات على قدم المساواة. وأكدت اليونسيف التزامها بتحقيق تكافؤ الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك في مكاتبها القطرية. وإضافة إلى ذلك، تعمل اليونسيف أيضاً على خلق قوة عاملة متنوعة بالفعل، آخذة في الاعتبار التنوع الجغرافي وتوظيف ذوي الإعاقات، على سبيل المثال لا الحصر. وأيدت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من جانبها البيان الذي قدمته شبكة الموارد البشرية وأشارت إلى أنها، بوصفها وكالة تنفيذية، تبلي بلاءً أحسن نسبياً من المنظمات الأخرى المشابهة لها فيما يتعلق بتمثيل المرأة. ففي الفئة الفنية الدولية، تشكّل المرأة ما نسبته ٤٣ في المائة؛ ويعمل ٨٧ في المائة من موظفي المفوضية في الميدان، وأكثر من نصف هؤلاء من المعينين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأعربت المفوضية أيضاً عن التزامها الراسخ بمبدأ تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في عملية الترقي الوظيفي بها، وقد استندت إلى هذا المبدأ في ترقية الموظفين بها خلال السنوات القليلة الماضية. وأبلغت المفوضية اللجنة أن دراسة جنسانية أُجريت مؤخراً أسفرت عن نتائج طالبت المفوضية بأن تقلّل من التركيز على الأهداف والأرقام والنسب المئوية، وأن تزيد توجيهه إلى عامل إدماج المرأة العاملة. وكذلك، أشارت المفوضية إلى أنه لا يكفي وضع نساء مناصرات لقضايا المرأة في مكان العمل فحسب، ولكن التحدي هو أن يكون في مركز العمل رجالٌ مناصرون

لقضايا المرأة يدافعون عن مبدأ إدماج الجميع. كما أعربت عن أملها في ألا تكتفي اللجنة بالنظر في التدابير القصيرة الأجل، بل أن تنظر أيضاً في تدابير دائمة طويلة الأجل من شأنها أن تساعد المنظمات على تحقيق الأهداف المنشودة فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية وفي مجال التنوع والإدماج.

١٥٠ - وأعربت لجنة التنسيق بين النقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة عن تأييدها لمساعي القضاء على التمييز بين الجنسين، مشيرة في الوقت نفسه إلى تناقص حالات تعيين المرأة في مناصب عليا في الآونة الأخيرة. فبالرغم من أن مساعي تكافؤ الجنسين قد شهدت عموماً إحراز تقدم هام لصالح المرأة منذ عام ٢٠٠٠، لا يزال هناك شوط طويل يلزم قطعه، وخاصة في الرتب العليا. وأشارت لجنة التنسيق إلى هدف ميثاق الأمم المتحدة المتمثل في اختيار المرشحين الأكفأ، ولاحظت في ذلك السياق أن المرأة تواجه حواجز غير رسمية وأوجه تحيز ينبغي التصدي لها بشكل أفضل؛ ويمكن في ضوء ذلك أن يكون إجراء دراسة استقصائية للآراء فحسب جيداً لهذا الغرض. وأشارت كذلك إلى وجود بُعدين يتعلق أحدهما باختلاف الأجيال والآخر بالزمن. فهذه الحواجز والمواقف المتحيزة متفاوت حجمها في أوساط الموظفين الجدد صغار السن عما هو عليه بين الموظفين من كبار السن، مما يستوجب تصميم التدابير والاتصالات بحيث تلائم مقتضى الحال. وحذرت لجنة التنسيق أيضاً، في معرض الإشارة إلى العمل المضني، من السفر المتكرر وأسابيع العمل الطويلة، وفي بعض المنظمات من اشتراطات العمل في الميدان، لأن ذلك قد يؤثر على الرجال والنساء تأثيراً مختلفاً، فالجميع عليهم اتخاذ خيارات حياتية من شأنها أن تؤثر بالسلب أو الإيجاب على حياتهم المهنية. وبرت اللجنة ذلك بأن الرجال أيضاً أصبحوا يتولون دور مقدم الرعاية الأساسي ويرافقون الزوج بعد أن كان ذلك مقتصرًا على النساء. ويمكن للمؤسسات أن تفعل الكثير لاستعراض الكيفية التي يتم بها تنفيذ الأعمال لكي يتسنى تحسين التوازن بين أعباء العمل والحياة الشخصية للجميع. وشددت لجنة التنسيق على الحاجة إلى توخي العناية في ضمان أن يتلائم تعزيز تكافؤ الجنسين مع تعزيز التنوع الجغرافي، وألا يكون على حسابه. وأشارت إلى أن تكافؤ الجنسين هام ولكن يجب تنفيذه كمنطق ضيق بحيث يسمح بالمرونة في تنقلات الموظفين ومجالات العمل التي يفضلونها، وأشارت أيضاً إلى أهمية هئية أماكن للعمل ترحب بالموظفين مغايري الهوية الجنسانية والحوالين جنسياً وثنائيي الجنس، وتعترف بمكانهم فيها وتقضي على التمييز ضدهم، على النحو الذي تقره الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، أي حكومة الولايات المتحدة، ويقره الأمين العام للأمم المتحدة.

١٥١ - وأعرب اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين عن تأييده الكامل للمساواة بين الجنسين. إلا أنه أعرب عن اعتقاده أن المسألة تتلخص في تحسين تنفيذ السياسات وتعزيز التوظيف الذي يحافظ على التوازن بين الجنسين في بعض المنظمات، ولا سيما في رتب معينة. وقال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية بحاجة أيضاً إلى النظر في تحقيق تمثيل متساو بين الجنسين على جميع مستويات مؤسسات الأمم المتحدة (أي المقر ومراكز العمل الميدانية)، ولا سيما في الميدان وفي مراكز العمل الشاقة حيث لا تُمثّل المرأة تمثيلاً كافياً في الأمم المتحدة (٢١,٧ في المائة). وعلاوة على ذلك، أشار اتحاد رابطات الموظفين إلى أن الإحصاءات الحالية التي قدمتها الأمانة العامة للأمم المتحدة هي إحصاءات قديمة العهد، وأن على المرء أن يلقي نظرة أكثر تفحصاً على الأرقام المحدّثة لكي يتسنى معالجة الأسباب الجذرية للمشاكل حيثما وجدت. وذكر الاتحاد أنه يعترف في الوقت نفسه بالمبادئ المكرّسة في الميثاق فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة، ويعتقد أن تحسين الشفافية في عملية استقدام الموظفين يمكن أن يساعد أكثر في تحقيق هدف تكافؤ الجنسين في النظام الموحد للأمم المتحدة.

١٥٢ - وأيد اتحاد موظفي الأمم المتحدة المدنيين الدوليين اقتراح إجراء دراسة استقصائية أو تقييم جنساني لآراء الموظفين على نطاق المنظومة ككل، وفضل أن تجريهما لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكر الاتحاد اللجنة بأن الأرقام المتعلقة بفترة الخدمات العامة، التي تغلب فيها نسبة الموظفات، لها أثر سلبي على تقييم التوازن بين الجنسين. ورأى أن هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ هو بداية طيبة ولكنها ليست كافية. ففي بعض المؤسسات، يكون تصور المرأة لشروط الخدمة مختلفاً جداً عن تصور الرجل لها. وتلك الفجوة الجنسانية هي دليل على عدم تنفيذ سياسات جنسانية.

١٥٣ - ولاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية توافر عدد كاف من السياسات والتدابير القائمة بالفعل، وأن المنظمات في معظمها على مستوى يمكن مقارنته، على ما يبدو، بغيرها من أرباب العمل العالميين الجيدين. وأكدت اللجنة أن التحسن في تمثيل المرأة في النظام الموحد للأمم المتحدة سيتوقف على فعالية تنفيذ السياسات الجنسانية وعلى مستوى إدماج المنظور الجنساني في جميع سياسات الموارد البشرية في كافة المجالات، بما في ذلك استقدام الموظفين وترقيتهم واستبقاؤهم، وسياسات الموازنة بين أعباء العمل والحياة الشخصية، والتوعية بالمساواة الجنسانية، والرصد، والمساءلة. وأشارت كذلك إلى أن آليات المساءلة القوية وذات المصادقية التي تمنح قوة لسياسات التوازن بين الجنسين هي محور التنفيذ الجدي. وفي هذا الصدد، سلّمت اللجنة بأن كل منظمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد

للأمم المتحدة تقع على عاتقها مسؤولية تتمثل في أن تتولى زمام الريادة باعتبارها عن حق ربّ عمل مفضلاً، وذلك بأن تدعم ثقافة تنظيمية تعتمد تكافؤ الجنسين والتنوع الجنساني كعاملين يؤديان إلى تهيئة بيئة عمل شاملة للجميع، يجري فيها تمكين النساء والرجال وتقديرهم على حد سواء.

١٥٤ - وأقرّت اللجنة بأن التقدم المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين على جميع المستويات في المنظمات المشاركة في النظام الموحد كان بطيئاً. وذهبت إلى أن الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ ينبغي أن يتحقق بطريقة تدريجية، لأن المستويات الحالية لتمثيل المرأة تتفاوت حسب المنظمات وحسب الرتب. وأبرزت أن اتباع نهج محدد الأهداف يقوم على وضع معايير مرجعية للقياس في بعض القطاعات المعيّنة، مثل الوظائف في مراكز العمل الميدانية ومستويات صنع القرار التي يكون التمثيل فيها منخفضاً، يمكن أن يساعد المنظمات، وأن مثل هذه العملية ينبغي أن تشمل اتحادات الموظفين من أجل تحديد المجالات المستهدفة. وعلاوة على ذلك، اعتبرت اللجنة أنه ينبغي، لدى صياغة توصيات محددة، أن تعمل الأمانة مع جميع المنظمات. وأقرت اللجنة بأن تحقيق تكافؤ الجنسين هو عملية طويلة الأجل تتطلب وضع أهداف وتحديد مراحل للإنجاز إلى جانب إجراء تقييمات لرصد التنفيذ، على النحو الذي اقترحتته هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقالت اللجنة إنها لا ترى، في هذه المرحلة، ضرورة لإجراء دراسة استقصائية لآراء الموظفين على نطاق المنظومة ككل.

١٥٥ - وأضافت أن تحقيق التوازن بين الجنسين ينبغي ألا يخل بالمقدرة المهنية للموظفين وكفاءتهم، بل ينبغي أن يتحقق وفق أحكام المادتين ١٠١، الفقرة ٣، و ٨ من مواد ميثاق الأمم المتحدة حتى تتسنى إزالة الحواجز القائمة التي تحول دون اجتذاب واستقدام النساء المؤهلات للعمل في المنظمات المشاركة في النظام الموحد واستبقائهن فيها. غير أن اللجنة متفقة على ضرورة أن تتوافر تدابير لتشجيع انتقال المرأة إلى مراكز العمل الميدانية، بما فيها مراكز العمل التي تتسم بظروفها المعيشية الصعبة وتلك التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

١٥٦ - ونظراً لوجود قدر كبير من عدم التوازن الجنساني في الرتب العليا، فقد أبرزت اللجنة الحاجة إلى إتاحة فرص التطوير الوظيفي للموظفات العاملات في الرتب المتوسطة. ويمكن القيام بذلك من خلال وضع برامج مناسبة للتطوير الوظيفي، من قبيل برامج تطوير القيادة والتوجيه، من أجل تكوين مجتمّع للمرشحات المؤهلات الجاهزات لشغل مناصب قيادية. وارتأت اللجنة أيضاً ضرورة إدماج جانب تنوع القوة العاملة من حيث التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي إدماجاً كاملاً في جميع هذه الأنشطة.

١٥٧ - ودعت اللجنة إلى إرساء ثقافة تنظيمية مواتية لتحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات وترسيخه، ولتعزيز بيئة عمل صحية لجميع الموظفين، رجالاً ونساءً، على السواء. ولهذا الغرض، أبرزت اللجنة أهمية تغيير المواقف والسلوكيات والتخلص من التحيزات التي تديم جميعها انعدام المساواة بين الجنسين في مكان العمل، ورأت أن المسألة ينبغي أن تُعالج بالطريقة نفسها المتبعة لمواجهة انعدام المساواة بين الجنسين في المجتمع. وأشارت إلى أن عناصر معينة من الثقافة التنظيمية في النظام الموحد للأمم المتحدة قد تعوق ارتقاء المرأة إلى قمة السلم الوظيفي. ولاحظت أيضاً أنه حتى عندما تبلغ المرأة قمة الهرم الوظيفي، فإنها تضطر في الغالب إلى أن تنصاع لثقافة تعكس "شواغل وطرق عمل ذكورية"، وأن تجاهد للتصدي لها. وفي بعض الحالات، يجري التسامح بهدوء مع اعتماد قوالب نمطية جنسانية في مجال العمل الذي يهيمن عليه الذكور. ومن ثم، فإن اللجنة ترى أنه ما لم يتم تحديد تلك القوالب النمطية ومعالجتها من أجل هيئته مجال مهني يراعي الاعتبارات الجنسانية، يستطيع الرجال والنساء في ظل المشاركة والمساهمة على قدم المساواة، فسيكون من الصعب تحقيق هدف التوازن بين الجنسين، وتمكين المرأة وتشجيع حراكها الوظيفي في النظام الموحد. ورأت اللجنة ضرورة التصدي لتلك المواقف والسلوكيات.

١٥٨ - ولاحظت اللجنة أن إحدى الولايات الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تتمثل في مساءلة منظومة الأمم المتحدة عن التزاماتها المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الرصد المنتظم للتقدم المحرز على نطاق المنظومة. وأشار أيضاً إلى وجود اختلاف في التسلسل الإداري المتعلق بالتوازن بين الجنسين، من حيث إن تقارير هيئة الأمم المتحدة للمرأة تُحال إلى اللجنة الثالثة للجمعية العامة في حين تُحال تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى اللجنة الخامسة للجمعية.

١٥٩ - وارتأت اللجنة ضرورة إجراء استعراض متكامل لجميع المسائل المتعلقة بالشمول والتنوع، من قبيل تكافؤ الجنسين والتوزيع الجغرافي والتعددية الثقافية وتنوع الأجيال والتعددية اللغوية. وهذا الأمر ضروري لإدراك كيفية مساهمة تلك المسائل في بعضها البعض وتكميل بعضها البعض الآخر بل وتعارضها أحياناً. وأشارت اللجنة إلى قراراتها السابقة التي اتخذتها في عام ٢٠١٤ بشأن التوازن بين الجنسين والتنوع، فوافقت على أن تطلب إلى أمانتها إجراء استعراض بشأن الشمول والتنوع بوصفهما جزءاً من تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة.

قرار اللجنة

١٦٠ - قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في هذا التقرير فيما يتعلق بالسياسات والتدابير الجنسانية المتاحة التي ترمي إلى تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛
- (ب)حثّ المنظمات على مواصلة تنفيذ السياسات والتدابير الجنسانية القائمة، بما في ذلك التوصيات السابقة للجنة والواردة في تقاريرها السنوية السابقة (A/61/30، و A/63/30، و A/64/30، و A/65/30، و A/69/30)، حسبما أقرته الجمعية العامة؛
- (ج) أن تطلب إلى أمانتها مواصلة إجراء استعراض متكامل لجميع المسائل المتعلقة بالشمول والتنوع، من قبيل تكافؤ الجنسين والتوزيع الجغرافي والتعددية الثقافية وتنوع الأجيال والتعددية اللغوية؛
- (د) أن تطلب إلى أمانتها تقديم تقرير عن الشمول والتنوع في دورتها الخامسة والثمانين، بالاقتران مع التقرير المقبل المتعلق برصد التقدم المحرز في تحقيق التوازن الجنساني والجغرافي في المنظمات المقدم في إطار تقرير شامل عن التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة.

الفصل الخامس

شروط الخدمة لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً

ألف - الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف

١٦١ - بناءً على المنهجية المعتمدة للدراسات الاستقصائية المجرأة عن أفضل شروط العمل السارية على موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محلياً في المقر وفي مراكز العمل الماثلة (المنهجية الأولى للدراسات الاستقصائية)، أجرت اللجنة دراسة استقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في جنيف، متخذة أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ تاريخاً مرجعياً لها.

١٦٢ - ووفقاً للمنهجية المعتمدة، جرى تعديل جدول المرتبات لفئة مدرسي اللغات بتطبيق النسبة المئوية نفسها التي تطبق على موظفي فئة الخدمات العامة. ويرد في المرفق التاسع لهذا التقرير جدولاً المرتبات اللذان أوصت اللجنة بأن يعتمدهما الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التي يوجد مقرها في جنيف.

١٦٣ - وقد كان التداخل بين أعلى نقطة مرتب في جدول المرتبات الموصى به لفئة الخدمات العامة، وهي تلك المعتمدة للرتبة ع-٧/الدرجة الثانية عشرة، وبين صافي أجور موظفي الفئة الفنية في جنيف (١١٧ ٦١١ فرنكا سويسرياً أو ١٢٢ ٢٥٧ دولاراً، بسعر صرف الفرنك السويسري المعمول به في الأمم المتحدة في شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ وقدره ٠,٩٦٢ فرنكا سويسرياً للدولار الواحد) عند الرتبة ف-٣/الدرجة السادسة (مرتبات غير المعيلين). وقد قلّت نقطة التداخل عن المستوى المبلغ عنه في وقت الدراسة الاستقصائية السابقة بدرجة وظيفية واحدة.

١٦٤ - ونظراً لأن المرتب الموصى به لفئتي الخدمات العامة ومدرسي اللغات يقل بنسبة ١,٨ في المائة عن الجدولين المعمول بهما، فإن الوفورات السنوية التي يُفترض أن تنتج عن التطبيق تقدّر بمبلغ ٧,٦ ملايين دولار. وبما أنه من المتوقع ألا يُطبق جدولاً المرتبات الموصى بهما إلا على الموظفين الذين تستقدمهم المنظمات التي توجد مقارها في جنيف في تاريخ صدور الجدولين أو بعده، فليست هناك وفورات فورية يمكن التنبؤ بحدوثها بناءً على هذه التوصية.

١٦٥ - وفيما يتعلق بمسألة البدلات، يُذكر أن الجمعية العامة قررت، في الفقرة ٣ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٧٠، إنهاء العمل بتجميد بدلات الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. وليس بإمكان اللجنة أن تقدم توصيات بشأن مستوى البدلات عند إجرائها الدراسات الاستقصائية التي يكون تاريخها المرجعي سابقاً لذلك التاريخ، أي الدراسات التي أُجريت في مدريد ولندن ونيويورك علاوة على الدراسة الحالية. لكنّ هناك اتفاقاً عاماً على أنه ليس من المستصوب الانتظار حتى موعد إجراء الدراسات الاستقصائية المقبلة في مراكز العمل تلك، أي بعد فترة قد تتراوح بين ٨ و ١٠ سنوات، لكي تُستعرض مستويات البدلات. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة، فيما يتعلق ببعض الدراسات الاستقصائية المنفذة استناداً إلى المنهجية الثانية والتي تأثرت أيضاً بالتجميد، أن مستويات البدلات ستُستعرض عند إجراء الاستعراض المؤقت المقبل في مراكز العمل تلك. ومن ثم، فإن اللجنة تؤيد بوجه عام ضرورة إخضاع البدلات الخاصة بالمواقع المشمولة بالمنهجية الأولى والتي تأثرت بالتجميد (مدريد، ولندن، ونيويورك، وجنيف) لاستعراض تقوم به اللجنة، بصفة استثنائية ولمرة واحدة، قبل موعد إجراء الدراسات الاستقصائية المقبلة بشأن أفضل شروط الخدمة السائدة، مع تطبيق التوصيات المنبثقة من هذا الاستعراض عند إجراء التعديل المؤقت المقبل لجداول المرتبات في تلك المواقع.

باء - تعديل بدلات الإعالة عقب إنهاء تجميد البدلات

١٦٦ - في أعقاب قرار الجمعية العامة القاضي بإنهاء التجميد المطبق على الزيادات في بدلات فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ (القرار ٢٤٤/٧٠، الفقرة ٣ من الجزء الثالث)، طلبت اللجنة إلى أمانتها، في الدورة الثانية والثمانين، إجراء استعراض مخصص يُجرى لمرة واحدة لتبين مستويات بدلات الإعالة في مدريد، ولندن، ونيويورك، وجنيف، التي ما كان، لولا ذلك، ليتم استعراضها حتى موعد الجولة المقبلة من الدراسات الاستقصائية. وعقب مراجعة اللجنة لنتائج الاستعراض في دورتها الثالثة والثمانين، ستوصي المنظمات بتنفيذ تلك النتائج عند إجراء التعديل المؤقت المقبل لجداول المرتبات في مراكز العمل المذكورة أعلاه.

١٦٧ - وترد في المرفق العاشر مستوياتُ البدلات الموصى بها. وفيما يلي بيان التقديرات القصوى للآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة، استناداً إلى أسعار الصرف المعمول بها في الأمم المتحدة في حزيران/يونيه ٢٠١٦^(٤):

مركز العمل	الآثار المالية (بدولارات الولايات المتحدة)
مدريد	١٣٧٥٢
لندن	١٢١٧١
نيويورك	١٥٧٦٠٩٠
جنيف	٧٢٨١٩٥٨

١٦٨ - وستوصى المنظمات باعتماد المستويات المنقحة للبدلات اعتباراً من التعديل المؤقت المقبل لجداول المرتبات، مع تنفيذها بأثر رجعي في حالة لندن اعتباراً من أيار/مايو ٢٠١٦، وهو تاريخ التعديل المؤقت الأول الذي يحلّ بعد اتخاذ الجمعية العامة قرارها بإنهاء تجميد البدلات الخاصة بفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

(٤) يستبعد أثر التخفيضات التي ستقدمها المنظمات في ما يتعلق بأي مدفوعات مباشرة يحصل عليها الموظف من الحكومة فيما يتعلق بالمعاليين.

المرفق الأول

برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨

- ١ - القرارات والمقررات التي اعتمدها الجمعية العامة والهيئات التشريعية/بمجالس إدارة المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد.
- ٢ - شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين:
 - (أ) استعراض استخدام فئات الموظفين (الخدمات العامة، الموظفون الفنيون الوطنيون، الخدمة الميدانية، الخدمات الأمنية) وغيرها من مجموعات عناصر الأجور؛
 - (ب) المبادئ التوجيهية المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف بالتراضي؛
 - (ج) استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي؛
 - (د) بدل المخاطر: منهجية تعديل واستعراض مستوى البدل؛
 - (هـ) بدل الإحلاء الأمني: استعراض المستوى؛
 - (و) استعراض التنوع في النظام الموحد، بما في ذلك من حيث نوع الجنس؛
 - (ز) الدراسة المتصلة بإدارة الأداء والاقتراحات المتعلقة بحوافز الأداء.
- ٣ - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا:
 - (أ) جدول المرتبات الأساسية/الدنيا؛
 - (ب) استعراض معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأغراض إجمال المرتب؛
 - (ج) تطور هامش الأجر الصافي للأمم المتحدة/الولايات المتحدة؛
 - (د) بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية: المنهجية والمستوى؛
 - (هـ) تنفيذ مجموعة عناصر الأجر المنقحة؛
 - (و) استعراض منهجية التصنيف من حيث درجة المشقة، وخاصة بالنسبة لمراكز العمل من الفئة "ألف"؛

- (ز) تقرير الدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجدول أعمال دورتها الأربعين؛
- (ح) تقرير الدورة الأربعين للجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل وجدول أعمال دورتها الحادية الأربعين.
- ٤ - شروط الخدمة السارية على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا: الدراسات الاستقصائية لأفضل شروط العمل السائدة في فيينا.
- ٥ - رصد تنفيذ المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة وتوصياتهما.

المرفق الثاني

إطار الموارد البشرية المنقح المقترح

السياق

منذ أن أصدرت لجنة الخدمة المدنية الدولية إطارها لإدارة الموارد البشرية في عام ٢٠٠٠، ظلت المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة تواجه تحديات كبيرة. وقد تطلب التغلب على تلك التحديات إجراء تغييرات في النهج المتعلق بإدارة الموارد البشرية. فاعتمدت المنظمات رؤية أكثر استراتيجية في مجال إدارة الموارد البشرية من أجل تهيئة نفسها لتنفيذ الولايات الأكثر تعقيدا والأولويات البرنامجية الجديدة التي كلفتها بها الدول الأعضاء. ومع تزايد تشديد الدول الأعضاء على الكفاءة والقدرة على تحمل التكاليف، أنشأت بعض المنظمات أطرا للإدارة القائمة على النتائج بغية توجيه الموارد والأفراد صوب تحقيق النتائج المتفق عليها. وخلال الفترة نفسها، تحولت السمات الديموغرافية لموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة نحو مزيد من التنوع في القوة العاملة. وتغيرت الشروط المتعلقة بالمهارات وبمستوى التعليم في ضوء أمور منها تطور التكنولوجيا، والأولويات الموضوعية الجديدة، وتقاعد جزء كبير من القوة العاملة وانضمام أجيال جديدة إليها.

الإطار المنقح

يقر الإطار المنقح لإدارة الموارد البشرية الخاص بلجنة الخدمة المدنية الدولية بحدوث تحولات كبرى في سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية. ولا بد من إطار جديد لتقديم توجيهات محدثة بشأن الآثار العملية المترتبة على الاتجاهات الأخيرة، بما في ذلك استحداث مجموعة منقحة من عناصر الأجر للموظفين الفنيين الدوليين يراد من خلالها تعزيز التראה والمساواة والقدرة التنافسية.

وتستند الفلسفة التي يقوم عليها الإطار المنقح إلى المبادئ المنبثقة عن أحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وقد قبلت المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، علاوة على ذلك، النظام الأساسي للجنة الذي يشجع تطبيق معايير وأساليب وترتيبات موحدة فيما يتعلق بشؤون الموظفين لتحقيق التجانس في الخدمة المدنية الدولية.

مجال تركيز الإطار

يمكن وصف الإطار المنقح لإدارة الموارد البشرية بأنه: (أ) يركز على الموظفين؛ (ب) يتبع نهجاً استراتيجياً؛ (ج) يقوم على النتائج. وهو إطار يوفر الأساس المفاهيمي لإقامة علاقة بين النتائج التنظيمية الممتازة ومهام إدارة الموارد البشرية التي تركز على الموظفين. وعلاوة على ذلك، يبرز هذا الإطار الدورَ الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، أي تلك المهام التي تساعد على تعظيم الاستفادة بقدرات الموارد البشرية الحالية والمستقبلية لتحقيق الأهداف التنظيمية. ويقترح الإطار تحقيق اتساق وثيق بين مهام إدارة الموارد البشرية الأقدر على التأثير في أداء الموظفين والنتائج التنظيمية وإدراجها معاً في إطار إدارة المواهب، وأن تركز تلك المهام على تعزيز عوامل الكفاءة لدى فرادى الموظفين واستقدام ذوي المواهب وتطويرهم واستبقائهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء.

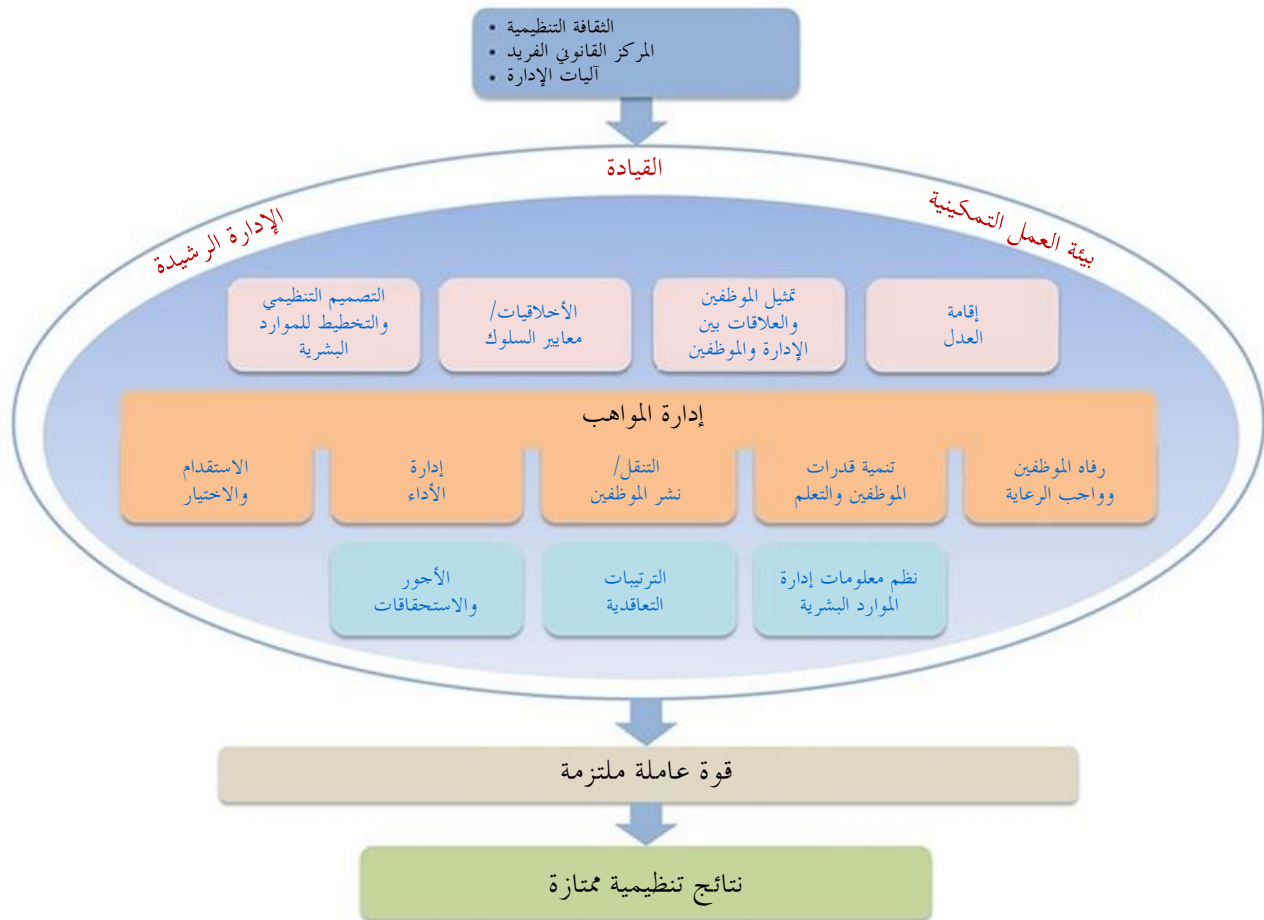
وختاماً، يستكمل الإطار المنقح المبادئ والنواتج المرتبطة بمهام إدارة الموارد البشرية. ويُقصد بإضافة النتائج والمؤشرات تعزيزُ مساهمة مهام إدارة الموارد البشرية فعلاً في اتخاذ القرارات بشأن السياسات والتخطيط وإدارة التغيير الاستراتيجي في السياقات التنظيمية التي يكون فيها التوجه نحو تحقيق النتائج أمراً هاماً.

إطار الموارد البشرية المنقح المقترح



الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة

مقدمة »



الثقافة التنظيمية والمركز القانوني الفريد وآليات الإدارة

نظام الإدارة: جميع المنظمات مسؤولة أمام عدد كبير من الدول الأعضاء، وهذه الدول هي التي تقرر الرسالة التي تؤديها المنظمة والولايات التي تُسند إليها والاستراتيجيات التي تتبعها.

المركز القانوني: تتجاوز طبيعة المنظمات الحدود الإقليمية، وهي ليست ملزمة بالتشريعات الوطنية أو اتفاقيات العمل الدولية.

الطابع الدولي المتعدد الثقافات: تكتسي أهداف المنظمة وأنشطتها طابعاً عالمياً وينتمي موظفوها إلى مختلف بلدان العالم.

الإدارة الرشيدة

تسترشد عملية اتخاذ القرارات بشأن الموارد البشرية في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة بالقيم المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما المادة ١٠١، وتلك الواردة في مختلف الصكوك القانونية التي تنظم عمل كل منظمة المنظمات.

القيادة

توضع سياسات وممارسات فعالة لصون القيم المشتركة في منظومة الأمم المتحدة، وتعزيز التزام الموظفين برسالة المنظومة ككل وبرؤيتها وقيمها، فضلاً عن التزامهم أمام فرادى المنظمات.

بيئة العمل التمكينية

تعطى الأولوية، من منظوري السياسات والإجراءات، لجوانب بيئة العمل التي تعزز رفاه الموظفين، وتكفل أمنهم وصحتهم وسلامتهم المهنية والبيئية وعافيتهم الاجتماعية والنفسية والجسدية عموماً، وتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الأسرية.

التصميم التنظيمي والتخطيط للموارد البشرية

المبادئ العامة

- يتمشى التصميم التنظيمي مع رسالة المنظمة واستراتيجياتها. وهو يتطلب رؤية وأولويات واضحة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
- يسهم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي من خلال ضمانه امتلاك المنظمة قدرات الموارد البشرية اللازمة لتلبية الاحتياجات الحالية والناشئة.

النواتج

- هيكل تنظيمي يدعم أهداف المنظمة.

- علاقات إشراف واضحة تقترن بتوزيع مناسب للعمل ووظائف مصنفة ملائمة.
- كفاءة تشغيلية وخدمة عالية الجودة.
- تلبية احتياجات شاغل الوظيفة من حيث الاهتمامات والتحديات والإنجازات.
- موارد بشرية تلبى الاحتياجات البرنامجية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل للمنظمة، بما في ذلك الاستفادة من الموارد البشرية لدعم العمل المنسق بين المنظمات.
- قوة عاملة مدربة تدريباً جيداً ومرنة لتلبية احتياجات المنظمة المتغيرة والتي لا يمكن التيقن منها في بعض الأحيان.

المؤشران

- وجود خطة قائمة للقوة العاملة.
- استخدام معايير تصنيف الوظائف التي تعتمد عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية.

الأخلاقيات/معايير السلوك

المبادئ العامة

- ينبغي أن يكون المسلك الأخلاقي للموظفين في جميع المستويات قدوة يُحتذى بها ودليلاً على التزامهم بمعايير السلوك. وينبغي أن يوجه انتباه الموظفين إلى تلك المعايير بشكل متكرر وأن تُظهر القيادة التزامها بها. وينبغي تعزيز المعايير من خلال الإدارة والممارسات الشفافة في مجال الموارد البشرية. وينبغي إضافة إلى ذلك أن تبين المعايير حقوق الموظف وواجباته عندما يواجه حالات تنطوي على إساءة السلوك إزاء المنظمة، وأن تُدعم بإجراءات وآليات فعالة لضمان للمساءلة.

النواتج

- رؤية مشتركة بين أفراد القوة العاملة من شأنها أن تُعزز القيم الأساسية للنظام الموحد للأمم المتحدة.
- الامتثال لمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.
- العمل داخل المنظمة بالقيم الأساسية المتمثلة في النزاهة، والكفاءة المهنية، واحترام التنوع، والتزام الحياد، والشفافية، والمساءلة.

- التفويض الواضح لسلطة اتخاذ القرارات والإجراءات في مجال الموارد البشرية.
 - أن تُعتبر الأمم المتحدة منظمةً تحظى بالثقة والاحترام على الصعيد العالمي.
- المراجع: لجنة الخدمة المدنية الدولية "معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية" (نيويورك، ٢٠١٣)، متاحة في الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf>؛ (باللغة الإنكليزية؛ للاطلاع على النص العربي، انظر المرفق الرابع للوثيقة A/67/30)؛ المادتان ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

المؤشرات

- إدراج معايير السلوك في سياسات الموارد البشرية وقواعدها ولوائحها التنظيمية.
- توجيه انتباه الموظفين إلى معايير السلوك بشكل متكرر.
- وجود إطار للمساءلة.

تمثيل الموظفين والعلاقات بين الموظفين والإدارة

المبادئ العامة

- ينبغي إشراك ممثلي الموظفين بشكل تام في القرارات التي تؤثر في جميع المسائل ذات الصلة بالسياسات والممارسات في مجال شؤون الموظفين/الموارد البشرية، وتمكينهم من الإسهام فيها.

النواتج

- ينبغي أن تعترف المنظمات رسمياً بالدور المشروع لممثلي الموظفين في التعبير عن آراء الموظفين بشأن جميع المسائل ذات الصلة بالسياسات والممارسات في مجال شؤون الموظفين/الموارد البشرية.
- ينبغي أن تكفل المنظمات أن يكون ممثلو الموظفين على علم تام بالمسائل التي تمس شروط الخدمة وأن تستشيرهم بشأن المسائل ذات الصلة بالسياسات والممارسات في مجال شؤون الموظفين/الموارد البشرية.
- ينبغي أن تكفل المنظمات إنشاء الآليات المناسبة لإتاحة الفرصة لممثلي الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس السياسات والممارسات المتعلقة بالموظفين/الموارد البشرية وللتأثير في تلك القرارات.

المؤشر

- وجود آليات مناسبة لتمثيل الموظفين.

إقامة العدل

المبادئ العامة

- ينبغي أن تتوافر في كل منظمة إجراءات إدارية داخلية تحترم الإجراءات القانونية الواجبة لكي يتمكن الرئيس التنفيذي من اتخاذ قرارات تتسم بالتراهة والعدالة وتتسق مع القوانين والأنظمة الأساسية.
- يتمتع الموظفون بالحق في دفاع فعال عن مصالحهم يشمل التمثيل في الإجراءات الداخلية ذات الصلة.

النواتج

- يُكفل اتباع الإجراءات القانونية الواجبة، وتتوافر للموظفين والإدارة وسائل تمكن من تسوية المظالم وتتيح للموظفين الطعن في القرارات الإدارية التي تنتهك شروط خدمتهم (القاعدة ١١-٢ (أ) من قواعد النظام الإداري للموظفين، والموقع الشبكي لنظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة).
- تتحسن فعالية الموظفين وترتفع معنوياتهم (تقرير أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها لعام ٢٠١٢).
- يتسم السلوك في أماكن العمل بالطابع الإيجابي، وتتعزيز الثقة ويسود الانسجام بيئة العمل، وتقل النزاعات، وتُحل المشاكل في الوقت المناسب.

المؤشر

- وجود آليات مناسبة وفعالة لضمان اتباع الإجراءات القانونية الواجبة.

إدارة المواهب

الاستقدام والاختيار

المبادئ العامة

- تسعى المنظمات، إدراكاً منها لكون النظام الموحد للأمم المتحدة رب عمل مفضلاً، إلى استقدام الموظفين واختيارهم وفقاً لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتمهيد، مع مراعاة التوزيع الجغرافي واعتبارات المساواة بين الجنسين، وعلى أساس خطط واستراتيجيات تطابق الغايات والأهداف التنظيمية.

النواتج

- تتم عملية الاستقدام والاختيار في الوقت المناسب، وتتسم بالشفافية، وتخلو من التمييز أو إساءة استخدام النفوذ.
- اختيار الشخص المناسب وتعيينه في الوظيفة المناسبة في الوقت المناسب.
- يتكيف الموظفون الجدد مع متطلبات الوظيفة، ويصبحون بسرعة أفراداً منتجين، ويقيمون في خدمة في المنظمة وفقاً للتوقعات.

المؤشرات

- استخدام أدوات تقييم موثوقة وموضوعية.
- معدلات الشواغر والاحتفاظ بالموظفين.
- توافر برامج للتوجيه والتدريب.
- تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين والتوزيع الجغرافي.

إدارة الأداء

المبادئ العامة

- تدعم إدارة الأداء الأهداف التنظيمية العامة عن طريق ربط أهداف العمل الفردية برسالة المنظمة، وتوجه الموظفين باستمرار نحو التطوير التام لعوامل الكفاءة.

النواتج

- يفهم الموظفون أدوارهم ومتطلبات مهامهم.

- تتسم عملية الاستعراض بالشفافية والبساطة وتكون مفهومةً جيداً.
- يؤدي الموظفون مهامهم بكفاءة وفعالية.
- تراعي عملية الاستعراض الأهداف المتفق عليها بين المدير والموظف.
- يُعترف للموظفين بأدائهم وتتم مكافأتهم وفقاً له.
- التطوير المستمر.

المؤشرات

- توافر خطط العمل.
- تحفيز الأداء المتميز.
- تحديد أوجه القصور في الأداء معالجتها.
- توافر خطط للتطوير والتحسين (A/66/30، المرفق الرابع).

التنقل/نشر الموظفين

المبادئ العامة

- التنقل أحد الفرضيات الأساسية التي تستند إليها الخدمة المدنية الدولية للنهوض بالمبادئ والقيم المشتركة التي تعزز الطابع الدولي للنظام الموحد من أجل توسيع نطاق قدرات المنظمات.

النواتج

- ينتقل الموظفون ضمن النظام الموحد للأمم المتحدة وعبره لتنفيذ الولايات التنظيمية بكفاءة وعلى نحو فعال من حيث التكلفة.
- يتميز الموظفون بتعدد المهارات والمرونة وارتفاع مستوى الأداء.
- تقدم الحوافز لتشجيع تنقل الموظفين وفقاً لسياسات المنظمات.

المؤشرات

- وجود سياسة تنظم التنقل/التناوب.
- وجود اتفاق شامل ينظم التنقل فيما بين الوكالات.

- حراك الموظفين فيما بين الوكالات.
- تكلفة تنقل الموظفين.

المرجع: ICSC, "A guide to the mobility and hardship scheme and related arrangements", June 2016
 متاح في الموقع الإلكتروني التالي: <http://icsc.un.org/resources/hrpd/mah/MOBILITYENG.pdf>.

تنمية قدرات الموظفين والتعلم

المبادئ العامة

- تعد إتاحة فرص ملائمة للتعليم وتنمية القدرات للموظفين والإدارة، على السواء، أمراً ضرورياً لتمكين المنظمات من كسب ولاء الموظفين، وبناء القدرات من أجل تحقيق نتائج ممتازة، والتغلب على التحديات والتكيف مع الظروف المتغيرة.

النواتج

- يملك الموظفون الدراية اللازمة ويلتزمون برسالة المنظمة ورؤيتها وقيمها.
- تتاح فرص التطور الوظيفي داخل المؤسسة أو من خلال الترتيبات المشتركة بين الوكالات.
- يُظهر أغلب الموظفين مستويات عالية من الاهتمام بوظائفهم.
- يحقق معظم الموظفين نتائج تطابق التوقعات في وظائفهم الحالية.
- يعتبر الموظفون أن علاقاتهم مع مديريهم وزملائهم علاقات تُقدّم لهم الدعم.
- يتولى المديرون القيادة الفعالة للمبادرات الاستراتيجية ومبادرات إدارة التغيير.
- يتلقى الموظفون الدعم في تنفيذ برامج تحسين الأداء.
- تُنشر نتائج تقييم البرامج لتيسير التعلم الفردي والتنظيمي.

المؤشرات

- توافر سياسة بشأن تنمية قدرات الموظفين.
- توافر برامج للتعريف والتوجيه.
- توافر برنامج للتوجيه في مجال التطور الوظيفي.

- توافر سياسة لتنمية قدرات الإدارة.
- الحراك الداخلي للموظفين.

رفاه الموظفين وواجب الرعاية

المبادئ العامة

- تسهم بيئة العمل التمكينية في رفاه الموظفين.
- يشمل رفاه الموظفين وأمنهم المعايير المهنية والبيئية ومعايير الصحة والسلامة، والخدمات الطبية، وبرامج تحقيق التوازن بين أعباء العمل والحياة الشخصية. وتتضمن سياسة الأمن السلامة الجسدية والنفسية للموظفين، وتحظى بالأسبقية على المنفعة التنظيمية.
- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل حماية الموظفين في جميع مراكز العمل.

النواتج

- كفالة الحماية الشاملة والرفاه البدني والنفسي للموظفين من خلال البرامج الطبية والمهنية وبرامج السلامة مع اتخاذ تدابير خاصة للتخفيف من وطأة البيئات العالية المخاطر على الموظفين.
- توثيق المخاطر الطبية والنفسية المرتبطة بالمهام والإبلاغ عنها.
- تحسين مهارات المديرين والموظفين للتعامل مع البيئات العالية المخاطر.
- تدريب المديرين على العمل بفعالية في المناطق العالية المخاطر.
- ضمان الحماية القانونية لموظفي الأمم المتحدة من خلال الاتفاقيات ذات الصلة بشأن الامتيازات والحصانات والاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها.
- الأمم المتحدة ربُّ عمل مفضل يحقق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأسرة.

المؤشر

- توافر معلومات محدثة عن حالة رفاه الموظفين تستقى من الدراسات الاستقصائية ونهج أخرى ذات صلة.

الأجور والاستحقاقات

المبادئ العامة

- يتبع النظام الموحد للأمم المتحدة نهج "المكافآت الكلية"، الذي يشمل المرتبات والحوافز والبدلات والاستحقاقات الاجتماعية. ويتم حساب الأجر بطريقة نزيهة وعادلة تكفل القدرة على المنافسة، ويعتمد في ذلك بمستوى الأداء والمسؤوليات المضطلع بها واعتبارات المساءلة والمساهمة والجدارة. وينبغي أن تكون مجموعة عناصر الأجر المنظمات من اجتذاب الموظفين واستبقائهم وتحفيزهم على الصعيدين الوطني والدولي. وهي مجموعة عناصر متسقة في جميع أجزاء النظام الموحد للأمم المتحدة، تدعم الوفاء بالولايات التنظيمية وتتسم بالاستدامة على مر الزمن.

النواتج

- تجتذب المنظمات أفضل مجموعة من ذوي المواهب وتوظفهم وتحتفظ بهم.
- يتم تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تطوير المهارات وعوامل الكفاءة.
- تتوافق البدلات والحوافز مع الغايات التنظيمية.
- تكون المعلومات المتعلقة بعناصر الأجر متاحة بسهولة لجميع أصحاب المصلحة.
- يُسمح بقدر من المرونة في تطبيق مجموعة عناصر الأجر.
- تحدّد بشكل واضح سلطة الإدارة في تقدير عناصر معينة من الأجر.

المؤشرات

- تتسم مجموعة عناصر الأجر بالعدل والإنصاف والتنافسية والاستدامة.
- مجموعة عناصر الأجر تفي بأغراض تلبية الاحتياجات التنظيمية.
- رضا الموظفين عن الأجور والاستحقاقات.

الترتيبات التعاقدية

المبادئ العامة

- تستخدم المنظمات العقود لتعيين موظفين لفترات قصيرة أو محددة أو لمنحهم تعيينات مستمرة، مما يتيح المرونة في تلبية الاحتياجات التنظيمية.

النواتج

- يكون الموظفون على علم بالأهداف المتوخاة من توظيفهم.
 - تتفق مدة العقد مع الاحتياجات التنظيمية.
 - يوجد إطار واضح يحدد متطلبات التنقل، وفترة الاختبار، وفرص التقدم إلى أنواع أخرى من العقود، وأحكام تمديد العقود أو فسخها.
 - تيسر العقود الحراك فيما بين الوكالات.
- المراجع: A/60/30، المرفق الرابع.

المؤشر

- الامتثال للإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية.

نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

المبادئ العامة

- ينبغي أن تفي نظم معلومات إدارة الموارد البشرية باحتياجات المنظمات من المعلومات الوصفية والتحليلية لدعم الكفاءة الإدارية، واتخاذ القرارات القائمة على الأدلة في تحليل السياسات، والتخطيط الإداري وتقييم البرامج، وأن تتنبأ باحتياجات المنظمات من الموارد البشرية.

النواتج

- توافر معلومات موثوقة ومفيدة ويسهل الحصول عليها في الوقت المناسب لتيسير إدارة الأفراد بفعالية من أجل تحقيق أهداف المنظمات.
- ضمان الحماية لحق الموظفين في خصوصية المعلومات الشخصية.
- استخدام معلومات إدارة الموارد البشرية لدعم التعلم التنظيمي وتعزيز الذاكرة المؤسسية.
- ضمان رضا الموظفين عن الخدمات الإدارية المقدمة إليهم في مجال شؤون الأفراد ووفقاً للمعايير المتفق عليها.
- توافر بيانات ومعلومات موثوقة ومفيدة بشأن إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة يمكن لجميع أصحاب المصلحة الوصول إليها في الوقت المناسب.

المؤشران

- توافر استراتيجية للمعلومات شاملة ومتكاملة لفائدة مديري الموارد البشرية.
- توافر معلومات محدثة عن التكوين الديموغرافي للموارد البشرية وعن عناصر الأجر.

قوة عاملة ملتزمة

المبادئ العامة

- مزيج من الولاء للمنظمة والالتزام بقيمها والرغبة في الإسهام في نجاحها. ويجب أن يعتمد السعي إلى إيجاد قوة عاملة ملتزمة على إدارة جيدة للأفراد وعلى تطوير السياسات والدعم الفعلي للمديرين المباشرين.

النتائج

- أداء تنظيمي ممتاز ومستدام.

المرفق الثالث

معلومات عن التنفيذ التشغيلي لمجموعة عناصر الأجر الجديدة من جانب كل منظمة من المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة

الجاهزية المتوقعة للنظم				جاهزية الإطار السياساتي						
البرامجيات المستخدمة				هل جرى التشاور مع هيئة الإدارة الخاصة بالمنظمة؟			هل تخضع المنظمة للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؟		المنظمة	
هل هي برامجيات مطورة داخليا؟	اسم المورد الخارجي	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	تاريخ الموافقة	(نعم/لا)		
لا	SAP	نعم	لا	نعم	الدورة الثانية والسبعون	١ نيسان/أبريل ٢٠١٦	نعم	نعم	الأمم المتحدة	
لا	PeopleSoft/Oracle Atlas ١e	نعم	نعم	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	
لا	PeopleSoft/Oracle Atlas ١e	نعم	نعم	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	صندوق الأمم المتحدة للسكان	
لا	Agresso Unit4	نعم	نعم	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	
لا	Oracle PeopleSoft	نعم	نعم	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	
لا	SAP	نعم	لا	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	
لا	PeopleSoft/Oracle Atlas ١e	نعم	نعم	نعم	الدورة الثانية والسبعون	لا ينطبق	لا ينطبق	نعم	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	

جاهزية الإطار السياساتي									
هل تخضع المنظمة للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؟					هل جرى التشاور مع هيئة الإدارة الخاصة بالمنظمة؟				
المنظمة	نعم/لا	تاريخ الموافقة	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	هل هي برامج مطورة داخليا؟	اسم المورد الخارجي	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	لا	لا	لا	نعم	نعم	لا	SAP	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا	شباط/فبراير ٢٠١٧	لا	نعم	نعم	لا	Oracle	لا	نعم
برنامج الأغذية العالمي	لا	مقدم في أيار/مايو ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	لا	SAP	لا	نعم
منظمة العمل الدولية	لا	آذار/مارس ٢٠١٦	لا	نعم	نعم	نعم	Oracle	لا	نعم
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	لا	مقدم في أيار/مايو ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	لا	Oracle	نعم	نعم
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	لا	نيسان/أبريل ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	لا	SAP	نعم	نعم
منظمة الصحة العالمية	لا	شباط/فبراير ٢٠١٧	لا	نعم	نعم	لا	Oracle	لا	نعم

جاهزية المتوقعة للنظم

جاهزية الإطار السياساتي									
جاهزية المتوقعة للنظم									
المنظمة	هل تخضع المنظمة للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؟	هل جرى التشاور مع هيئة الإدارة الخاصة بالمنظمة؟ (نعم/لا)	١ تموز/يوليه ٢٠١٦ تاريخ الموافقة	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	البرامجيات المستخدمة			
						هل هي برامجيات مطورة داخلياً؟	اسم المورد	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧
منظمة الصحة لا للبلدان الأمريكية	لا	لا	شباط/فبراير ٢٠١٧	نعم	نعم	لا	Workday	لا	نعم
منظمة الطيران المدني الدولي	لا	نعم	٢٠ أيار/مايو ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	Agresso	نعم	نعم
الاتحاد البريدي العالمي	لا	نعم	شباط/فبراير ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	Navision	نعم	نعم
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	نعم	أيار/مايو ٢٠١٦	نعم	نعم	لا	SAP	نعم	نعم
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	نعم	دورة المجلس التنفيذي المقبل (حزيران/يونيه ٢٠١٧)	نعم	نعم	لا	Oracle	نعم	لا
المنظمة البحرية الدولية	لا	نعم	٥ تموز/يوليه ٢٠١٦	نعم	لا	الدورة ١١٧ للمجلس (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)	SAP	نعم	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا	لا	لا	نعم	نعم	لا	Oracle	لا	نعم

جهازية الإطار السياساتي										الجهازية المتوقعة للنظم			
المنظمة	هل تخضع المنظمة للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؟	هل جرى التشاور مع هيئة الإدارة الخاصة بالمنظمة؟	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	هل هي برامجيات مطورة داخليا؟	البرامجيات المستخدمة	اسم المورد الخارجي	١ تموز/يوليه ٢٠١٦	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧	١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨		
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	لا	نعم	٩ نيسان/أبريل ٢٠١٦ (المجموعة الأولى)	نعم	نعم	نعم	لا	PeopleSoft	نعم	نعم	نعم		
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	لا	لا	نعم	لا	نعم	نعم	SAP		نعم	لا	نعم		
منظمة السياحة العالمية	لا	نعم	٩-١١ أيار/مايو ٢٠١٦	نعم	نعم	نعم	Oracle		نعم	نعم	نعم		
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	Oracle		نعم	نعم	نعم		

المرفق الرابع

المسائل المتعلقة بالتنفيذ، بما في ذلك استعراض مستوى البدلات القائمة

ألف - بدلات العمل في الميدان والمدفوعات المتصلة بالانتقال

النظام الحالي				النظام المقترح	
البدل/المدفوعات	منهجية التعديل	دورة الاستعراض	سنة الاستعراض الأخير و/أو إدخال العمل بالبدلات أو المدفوعات	منهجية التعديل	دورة الاستعراض
بدل المشقة	تستند إلى المؤشرات التالية:	٣ سنوات	٢٠١١	المنهجية نفسها المعمول بها في النظام الحالي	٣ سنوات
بدل/حافز التنقل	(أ) متوسط التغير في صافي المرتب الأساسي مضافا إليه تسوية مقر العمل في مواقع المقار الثمانية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة	٣ سنوات	٢٠١١	استنادا إلى متوسط المرتب الأساسي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في سنة الاستعراض (الأساس نفسه المتبع لمصفوفة الدفع الجديدة)	٣ سنوات
بدل المشقة الإضافي/بدل العمل في مراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة	(ب) التغير في الرقم القياسي للأسعار خارج المنطقة المستخدم في حساب تسوية مقر العمل بناء على عوامل التضخم في ٢١ بلدا	٣ سنوات	أدخل العمل به في عام ٢٠١١	استنادا إلى البيانات المتعلقة بتكاليف الإيجار في إطار نظام تسوية مقر العمل (الأساس نفسه المتبع في مصفوفة الدفع الجديدة)	٣ سنوات
بدل عدم نقل الأمتعة	(ج) التغير في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا	٣ سنوات	٢٠١١	ألغي	—
بدل المخاطر	٥	٢٠١٢	٢٠١٢	لم يتم وضعها بعد	٣ سنوات
بدل الإحلاء الأمني	—	٣ سنوات	٢٠١٢	استنادا إلى متوسطات بدلات الإقامة اليومية ذات الصلة المطبقة في المناطق المأمونة	٣ سنوات
الحد الأقصى لمدفوعات نقل الأمتعة عند الانتقال	—	—	—	استنادا إلى البيانات المتعلقة بالمتوسطات الفعلية لتكاليف الشحن في السنوات الثلاث السابقة	٣ سنوات

(أ) طُبّق بدل المخاطر في تموز/يوليه ٢٠١٢ عوضا عن بدل مراكز العمل الخطرة، الذي كان تعديله يتم بالمنهجية نفسها المستخدمة للبدلات المرتبطة بنظام التنقل والمشقة. بيد أن المنهجية المتبعة في تعديل بدل المخاطر لم يجر استعراضها بعد.

باء - بدلات الإعالة ونظام منحة التعليم

النظام الحالي		النظام المقترح	
البذل/المدفوعات	منهجية التعديل	دورة الاستعراض	سنة الاستعراض المقبل
بدل إعالة الأولاد	معدل ثابت مقوم بدولارات الولايات المتحدة يحدد باعتباره المتوسط المرجح لمزايا الإعفاء الضريبي والتشريعات الاجتماعية ذات الصلة في مراكز العمل الثمانية التي توجد بها مقار، ويُحسب على أساس المرتبات التي تعادل الرتبة ف-٤/الدرجة السادسة. وعند تعديل هذا البذل، يؤخذ في الاعتبار المتوسط المرجح لمواقع المقار الثمانية إلى جانب الاتجاهات المشهودة في معدلات زيادة الاستحقاقات المتعلقة بالأطفال.	(١) استعراض المستوى: سنتان (٢) استعراض المنهجية: حسب الاقتضاء	(١) استعراض المستوى: ٢٠١٢؛ عُلقست الاستعراضات إلى غاية ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (٢) استعراض المنهجية: ٢٠١٣
بدل الأولاد ذوي الإعاقة	٢٠٠ في المائة من بدل إعالة الأولاد	يستعرض كجزء من بدلات إعالة الأولاد	
بدل المعالين من الدرجة الثانية	٣٥ في المائة من بدل إعالة الأولاد		
بدل الزوج المعال	لا ينطبق. يؤخذ المعالون من الدرجة الأولى في الاعتبار في جدول المرتبات. الفرق في صافي الأجر يُعزى إلى الحالة الاجتماعية؛ ويمنح معدل الإعالة من صافي الأجر المنصوص عليه للزوج المعال أو للطفل الأول المعال (عوضاً عن بدل الأولاد) إذا لم يكن للموظف زوج معال	لا توجد دورة استعراض. ظل معدل مرتبات المعيلين/مرتبات غير المعيلين بدون تغيير منذ إنشائه	استناداً إلى المعدل الذي يحصل عليه دافع الضرائب المتزوج/الأعزب في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة، بعد احتساب فرق الضرائب
		(١) استعراض المستوى: لا حاجة إلى استعراض خاص (يتم تعديله مع صافي الأجر) (٢) استعراض المنهجية: حسب الاقتضاء، على ألا تكون دورة الاستعراض أطول من ١٠ سنوات	استعراض المنهجية: حسب الاقتضاء، ولكن قبل عام ٢٠٢٥

البذل/المدفوعات	النظام الحالي		النظام المقترح	
	منهجية التعديل	دورة الاستعراض	منهجية التعديل	دورة الاستعراض
بذل الوالد الوحيد			يعادل بذل الزوج المعال	
		اعتمد بذل الوالد الوحيد في عام ٢٠١٥، ويدخل حيز التنفيذ في عام ٢٠١٧		
منحة التعليم	رد ٧٥ في المائة من مصروفات التعليم المعتمدة، وفقا للحدود القصوى الخاصة بالبلد/منطقة العملة؛ ورد تكاليف الإقامة الداخلية بالنسبة للمدارس الواقعة خارج مركز العمل. ويستند التعديل إلى التغير في الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالتعليم التي يتكبدها الموظف	رد ٧٥ في المائة من مصروفات التعليم المعتمدة، وفقا للحدود القصوى الخاصة بالبلد/منطقة العملة؛ ورد تكاليف الإقامة الداخلية بالنسبة للمدارس الواقعة خارج مركز العمل. ويستند التعديل إلى التغير في الرسوم الدراسية والمصروفات المتصلة بالتعليم التي يتكبدها الموظف	(١) استعراض المستوى: ٢٠١٢، علق الاستعراضات إلى غاية ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (٢) استعراض المنهجية: ٢٠١٥، كجزء من الاستعراض الشامل	(١) استعراض المستوى: ٢٠١٢، علق الاستعراضات إلى غاية ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ (٢) استعراض المنهجية: ٢٠١٥، كجزء من الاستعراض الشامل
			رد مصروفات التعليم المعتمدة، وفقا لجدول تنازلي عالمي؛ وسداد مبلغ الدفعة الواحدة لتغطية تكاليف الإقامة الداخلية في المدارس الواقعة في مراكز العمل التي لا تندرج في الفئة "حاء" وفي المرحلتين الابتدائية والثانوية فقط. وينفذ التعديل بشكل عملي استنادا إلى التغير في الرسوم الدراسية وتكاليف الإقامة الداخلية في مجموعة مختارة من المدارس المتخذة كعينة تمثيلية.	(١) استعراض المستوى: ٢٠١٩، الإقامة الداخلية: ٢٠٢١ المدارس المتخذة كعينة تمثيلية: ٢٠٢٠ استعراض المنهجية: ٢٠٢٠ (ب) المدارس المتخذة كعينة تمثيلية: كل ٦ سنوات (٢) استعراض المنهجية: حسب الاقتضاء

المرفق الخامس

جدول مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا متضمناً المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها
بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧)
(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة/ الدرجة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة
وكيل أمين عام	الإجمالي	١٩٢٢٣٦	الصافي	١٤٢٣٧٦									
أمين عام مساعد	الإجمالي	١٧٤٣٧٣	الصافي	١٣٠٥٨٦									
مد-٢	الإجمالي	١٣٩٥٠٠	الصافي	١٠٧١٥٠	١٠٩٢٨١	١١١٤١٢	١١٣٥٤٦	١١٥٦٨٠	١١٧٨١٢	١١٩٩٤٤	١٢٢٠٧٦	١٢٤٢٠٨	١٢٦٣٤٠
مد-١	الإجمالي	١٢٤٨٠٧	الصافي	٩٦٨٦٥	٩٨٧٣٨	١٠٢٧٣٤	١١٢٠١١	١١٤٢٨٤	١١٦٥٦١	١١٨٨٣٤	١٢١١١٣	١٢٣٣٨٧	١٢٥٦٦٣
ف-٥	الإجمالي	١٠٧٤٥٩	الصافي	٨٤٧٢١	٨٦٣١٤	٨٧٩٠٨	٨٩٤٩٩	٩١٠٩٣	٩٢٦٨٤	٩٤٢٧٩	٩٥٨٧١	٩٧٤٦٤	٩٩٠٥٦
ف-٤	الإجمالي	٨٨٣٥١	الصافي	٧٠٦٤٧	٧٢١٨٤	٧٣٧٢١	٧٥٢٥٨	٧٦٧٩٥	٧٨٣٣١	٧٩٨٧٠	٨١٤٠٧	٨٢٩٤٣	٨٤٤٨٠
ف-٣	الإجمالي	٧٢٤٧٨	الصافي	٥٨٥٨٣	٦٠٠٠٥	٦١٤٢٨	٦٢٨٤٩	٦٤٢٧٣	٦٥٦٩٥	٦٧١١٧	٦٨٥٤٢	٦٩٩٦٣	٧١٣٨٦
ف-٢	الإجمالي	٥٥٩٥٥	الصافي	٤٦٠٢٦	٤٧٢٩٨	٤٨٥٧٠	٤٩٨٤٢	٥١١١٥	٥٢٣٨٩	٥٣٦٦٢	٥٤٩٣٢	٥٦٢٠٦	٥٧٤٧٧
ف-١	الإجمالي	٤٣٣٧١	الصافي	٣٥٩٩٨	٣٧٠٧٨	٣٨١٥٨	٣٩٢٣٨	٤٠٣١٧	٤١٣٩٨	٤٢٤٧٨	٤٣٥٥٨	٤٤٦٣٨	٤٥٧١٩

المرفق السادس

نقاط حماية مرتبات الموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم الحدود القصوى في جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموصى به للجمعية العامة كي تعتمد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، مع المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	نقطة الحماية ١	نقطة الحماية ٢
ف-٤ الإجمالي	١١٥ ٨٩٩	١١٨ ٠٩٦
الصافي	٩٠ ٦٢٩	٩٢ ١٦٧
ف-٣ الإجمالي	٩٦ ٨١٢	٩٨ ٦٨٤
الصافي	٧٧ ٠٧٧	٧٨ ٥٠٠
ف-٢ الإجمالي	٧٧ ٧٢١	-
الصافي	٦٢ ٥٦٨	-
ف-١ الإجمالي	٦١ ٢٣٣	-
الصافي	٥٠ ٠٣٧	-

المرفق السابع

مقارنة متوسط الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وموظفي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة في واشنطن العاصمة، حسب الرتبة المعادلة (الهامش للسنة التقويمية ٢٠١٦)

الرتبة	الأجر الصافي (بدولارات الولايات المتحدة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة)		النسبة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة (الولايات المتحدة)		معاملات الترجيح المستخدمة لحساب النسبة العامة (ج)
	الأمم المتحدة ^(أ)	الولايات المتحدة	الأمم المتحدة	الولايات المتحدة	الأمم المتحدة	الولايات المتحدة	
ف-١	٧٣ ٩٥٢	٥٤ ٤٢٧	١٣٣,٤	١١٧,٢	٠,٢		
ف-٢	٩٦ ٣٧٢	٦٩ ٨٦٩	١٣٧,٩	١٢١,٢	٧,٤		
ف-٣	١١٧ ٦٣٨	٨٩ ٦٧٦	١٣١,٢	١١٥,٣	٢٨,٧		
ف-٤	١٣٩ ٨٤١	١٠٨ ٨٢٠	١٢٨,٥	١١٢,٩	٣٣,٦		
ف-٥	١٦٣ ٤٠٣	١٢٧ ٣٧١	١٢٨,٣	١١٢,٧	٢١,٦		
مد-١	١٨٦ ٤٨٧	١٤٦ ٧٣٩	١٢٧,١	١١١,٧	٦,٤		
مد-٢	٢٠٠ ٥٦٦	١٥٥ ٢٢٦	١٢٩,٢	١١٣,٥	٢,٠		
المتوسط المرجح للنسبة قبل تعديلها لمراعاة الفرق في تكاليف المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة							
نسبة تكلفة المعيشة بين نيويورك وواشنطن العاصمة							
المتوسط المرجح للنسبة بعد تعديلها لمراعاة الفرق في تكلفة المعيشة							

(أ) متوسط صافي مرتبات الموظفين المعيلين في الأمم المتحدة حسب الرتبة، محسوبا لمدة ١٢ شهرا بالمضاعف ٦٤,٩ على أساس جدول المرتبات الساري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

(ب) استخدمت إحصاءات الموظفين الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ لحساب متوسط مرتبات موظفي الأمم المتحدة.

(ج) تتعلق معاملات الترجيح هذه بموظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في الرتب من ف-١ إلى مد-٢، العاملين في المقر والمكاتب الثابتة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

المرفق الثامن

جدول الأعمال المقترح للدورة التاسعة والثلاثين للجنة الاستشارية
لشؤون تسويات مقر العمل

- ١ - الجلسة الافتتاحية.
- ٢ - بيان من الرئيس.
- ٣ - إقرار جدول الأعمال.
- ٤ - تقرير عن تنفيذ المنهجية التي وافقت عليها لجنة الخدمة المدنية الدولية للدراسات الاستقصائية المجرأة بشأن تكلفة المعيشة في مراكز العمل التي توجد بها مقار.
- ٥ - جمع البيانات الاستقصائية في نيويورك لغرض إجراء الدراسات الاستقصائية المقارنة لتكلفة المعيشة في مواقع العمل.
- ٦ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في جنيف.
- ٧ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في لندن.
- ٨ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في مدريد.
- ٩ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في مونتريال.
- ١٠ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في باريس.
- ١١ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في روما.
- ١٢ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في فيينا.
- ١٣ - الدراسة الاستقصائية لتكلفة المعيشة في واشنطن العاصمة.
- ١٤ - استعراض المنهجية التي ستطبق على مراكز العمل الميدانية.
- ١٥ - مسائل أخرى.
- ١٦ - اعتماد التقرير.

المرفق التاسع

جداول المرتبات الصافية الموصى به لموظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من فئات الموظفين المعيّنين محليا في جنيف

ألف - جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة الخدمات العامة في جنيف

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ (ينطبق على الموظفين المعيّنين في تاريخ التنفيذ أو بعده)

(بالفرنك السويسري سنويا)

	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
ع-١	٥٢٠٠٣	٥٣٧٢٠	٥٥٤٣٧	٥٧١٥٤	٥٨٨٧١	٦٠٥٨٨	٦٢٣٠٥	٦٤٠٢٢	٦٥٧٣٩	٦٧٤٥٦	٦٩١٧٣	٧٠٨٩٠
ع-٢	٥٦٦٨٩	٥٨٥٦١	٦٠٤٣٣	٦٢٣٠٥	٦٤١٧٧	٦٦٠٤٩	٦٧٩٢١	٦٩٧٩٣	٧١٦٦٥	٧٣٥٣٧	٧٥٤٠٩	٧٧٢٨١
ع-٣	٦١٧٧٠	٦٣٨٠٨	٦٥٨٤٦	٦٧٨٨٤	٦٩٩٢٢	٧١٩٦٠	٧٣٩٩٨	٧٦٠٣٦	٧٨٠٧٤	٨٠١١٢	٨٢١٥٠	٨٤١٨٨
ع-٤	٦٧٣٧٦	٦٩٦٠٢	٧١٨٢٨	٧٤٠٥٤	٧٦٢٨٠	٧٨٥٠٦	٨٠٧٣٢	٨٢٩٥٨	٨٥١٨٤	٨٧٤١٠	٨٩٦٣٦	٩١٨٦٢
ع-٥	٧٣٧٤١	٧٦١٧٤	٧٨٦٠٧	٨١٠٤٠	٨٣٤٧٣	٨٥٩٠٦	٨٨٣٣٩	٩٠٧٧٢	٩٣٢٠٥	٩٥٦٣٨	٩٨٠٧١	١٠٠٥٠٤
ع-٦	٨٠٧٦٨	٨٣٤٣٠	٨٦٠٩٢	٨٨٧٥٤	٩١٤١٦	٩٤٠٧٨	٩٦٧٤٠	٩٩٤٠٢	١٠٢٠٦٤	١٠٤٧٢٦	١٠٧٣٨٨	١١٠٠٥٠
ع-٧	٨٨٤٢١	٩١٣٤٠	٩٤٢٥٩	٩٧١٧٨	١٠٠٠٩٧	١٠٣٠١٦	١٠٥٩٣٥	١٠٨٨٥٤	١١١٧٧٣	١١٤٦٩٢	١١٧٦١١	١٢٠٥٣٠

باء - جدول المرتبات الصافية الموصى به لفئة مدرسي اللغات في جنيف

الشهر المرجعي للدراسة الاستقصائية: أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ (ينطبق على الموظفين المعيّنين في تاريخ التنفيذ أو بعده)

(بالفرنك السويسري سنويا)

الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة
٧٦٨٥٨	٧٨٩٨٩	٨١١٢٠	٨٣٢٥١	٨٥٣٨٢	٨٧٥١٣	٨٩٦٤٤	٩١٧٧٥	٩٣٩٠٦	٩٦٠٣٧	٩٨١٦٨	١٠٠٢٩٩	١٠٢٤٣٠	١٠٤٥٦١

(أ) درجات الأقدمية.

المرفق العاشر

مستويات البدلات الموصى بها

ألف - مدريد (التسوية المؤقتة - ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦)
(باليورو)

نوع البدل	المستوى المقترح ^١
بدل الزوج المعال	١ ٣٧٣
بدل إعالة الأطفال	١ ٠٥٠
بدل المعالين من الدرجة الثانية	-

(أ) قد تنطبق مبالغ أخرى يحصل عليها بالفعل الموظفون المستحقون لهذه البدلات.

باء - لندن (التسوية المؤقتة - أيار/مايو ٢٠١٦)
(بالجنيه الاسترليني)

نوع البدل	المستوى المقترح ^١
بدل الزوج المعال	-
بدل الطفل الأول المعال	١ ٤٣٤
البدل عن كل طفل إضافي	٦١٤

(أ) قد تنطبق مبالغ أخرى يحصل عليها بالفعل الموظفون المستحقون لهذه البدلات.

جيم - نيويورك (التسوية المؤقتة - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)
(بدولارات الولايات المتحدة)

نوع البدل	المستوى المقترح
بدل الزوج المعال	٣ ٧٢٧
بدل إعالة الأولاد	٢ ٣٨٩
بدل إعالة الطفل الأول للموظف الأعزب أو المطلق أو الأرملة	٣ ٥٧٥
بدل المعالين من الدرجة الثانية	١ ٣٥٩

دال - جنيف (التسوية المؤقتة - أيلول/سبتمبر ٢٠١٦)

(باليورو)

نوع البدل	المستوى المقترح
بدل الزوج المعال	٧ ٩٣٩
بدل إعالة الأولاد	٦ ٣٩٨
بدل إعالة الطفل الأول للموظف الأعزب أو المطلق أو الأرمل	١٣ ١٨٣
بدل المعالين من الدرجة الثانية	٢ ٥١٥

